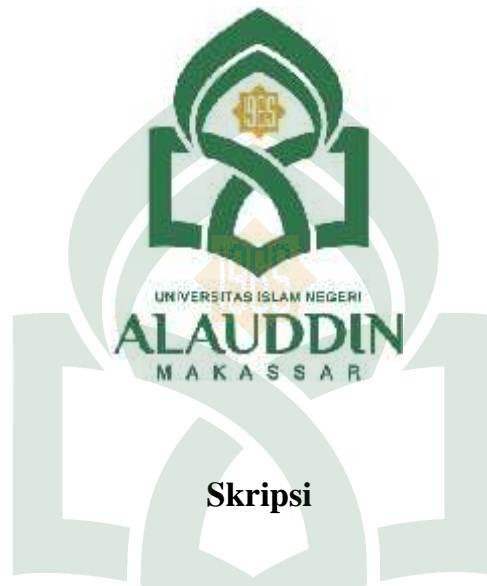


**SURVEI KEBUTUHAN ALUMNI DI LUAR KONTEKS FISIKA
SEBAGAI RUJUKAN KEPADA JURUSAN DALAM
MENGANALISIS *SKILL* TAMBAHAN
MAHASISWA JURUSAN PENDIDIKAN
FISIKA UIN ALAUDDIN MAKASSAR
ANGKATAN 2010-2012**



Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Pendidikan Jurusan Pendidikan Fisika
pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

USHILA USDHA SABIL
NIM: 20600113076

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2017**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : USHILA USDHA SABIL
NIM : 20600113076
Tempat/Tgl. Lahir : Padang Sappa, 27 Juli 1995
Jur/Prodi/Konsentrasi : Pendidikan Fisika
Fakultas/Program : Tarbiyah dan Keguruan
Alamat : Samata, Gowa
Judul : "Survei kebutuhan alumni di luar konteks Fisika
Sebagai Rujukan Kepada Jurusan dalam
Menganalisis Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan
Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar
Angkatan 2010-2012"

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Makassar, Agustus 2017

Penulis,

USHILA USDHA SABIL

NIM : 20600113076

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Survei Kebutuhan Alumni Di Luar Konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan Dalam Menganalisis Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010-2012”, yang disusun oleh **Ushila Usdha Sabil**, NIM : 20600113076, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dengan munaqasyah yang diselenggarakan pada hari **Kamis 03 Agustus 2017 M**, bertepatan dengan tanggal **10 Dzulqaidah 1438 H** dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd) dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Pendidikan Fisika dengan beberapa perbaikan.

Makassar, 03 Agustus 2017 M
10 Dzulqaidah 1438 H

DEWAN PENGUJI (SK Dekan No. 1377 Tahun 2017)

| | | |
|---------------|---|---------|
| Ketua | : Dr. H. Muhammad Qaddafi, S.Si., M.Si. | (.....) |
| Sekretaris | : Rafiqah, S.Si., M.Pd | (.....) |
| Munaqisy I | : Dra. Kasmawati, M.M. | (.....) |
| Munaqisy II | : Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum. | (.....) |
| Pembimbing I | : Drs. Muhammad Yusuf Hidayat, M.Pd | (.....) |
| Pembimbing II | : Dr. M. Yusuf T., M.Ag. | (.....) |

Diketahui oleh,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

UIN Alauddin Makassar //



Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP. 19730120 200312 1 001

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb.

Puji syukur kepada ALLAH swt yang telah melimpahkan petunjuk, dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini. Salawat dan Salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw beserta keluarga dan sahabatnya, dan semoga kita termasuk umat yang akan bersamanya kelak. Amin Ya robalamin.

Penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini bisa terselesaikan tidak lepas dari kontribusi semua pihak yang telah memberikan doa, bimbingan, bantuan, dan arahan kepada penulis. Penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tua atas segala doa dan pengorbanannya sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.

Selanjutnya ucapan terimakasih yang penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Musafir Pababbari, M.Si. selaku Rektor UIN Alauddin Makassar beserta Wakil Rektor I, II, III dan IV atas segala fasilitas yang diberikan dalam menimba ilmu.
2. Dr. H. Muhammad Amri, L.c., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan beserta Wakil Dekan I, II, dan III atas segala fasilitas yang diberikan.
3. Dr. H. Muhammad Qaddafi, S.Si., M.Si. selaku Ketua Jurusan Pendidikan Fisika yang telah memberikan dorongan, nasehat, dan arahan kepada penulis dalam proses penyelesaian study.

4. Rafiqah, S.Si., M.Pd. selaku Sekertaris Jurusan Pendidikan Fisika yang telah memberikan dorongan, nasehat, dan arahan kepada penulis sehingga dapat membantu dalam menyelesaikan study.
5. Drs. Muhammad Yusuf Hidayat, M.Pd selaku Pembimbing 1 yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sehingga skripsi ini dapat terselesaikan melalui dorongan, bimbingan, dan arahan yang diberikan.
6. Dr. M. Yusuf T, M.Ag selaku Pembimbing II yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sehingga skripsi ini dapat terselesaikan melalui dorongan, bimbingan, dan arahan yang diberikan.
7. Seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moril maupun materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi.
8. Teman-teman seperjuangan Fisika Neutron 2013, atas dukungan, doa, serta kebersamaan selama ini.
9. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi terhadap penyelesaian studi, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

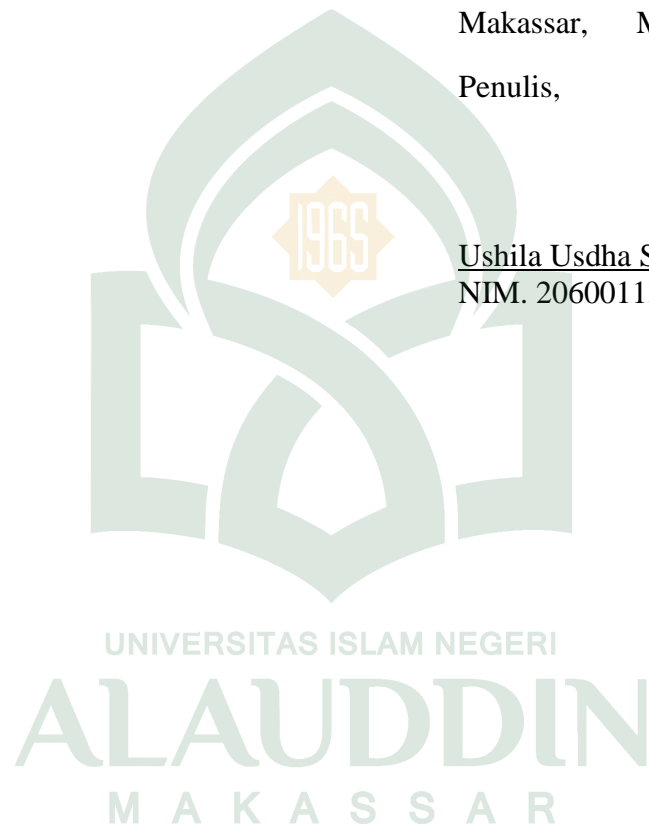
Akhirnya hanya kepada Allah swt. penulis memohon ridha dan magfirah-Nya, semoga segala dukungan serta bantuan semua pihak mendapat pahala yang berlipat ganda di sisi-Nya, dan semoga karya ini dapat bermanfaat kepada para pembaca, Aamiin.

Wasalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, Mei 2017

Penulis,

Ushila Usdha Sabil
NIM. 20600113076



DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| JUDUL | i |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| ABSTRAK..... | x |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang masalah..... | 1 |
| B. Fokus Masalah..... | 5 |
| C. Deskripsi Fokus..... | 5 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 5 |
| E. Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Profil Fakultas Tarbiyah dan Keguruan..... | 7 |
| B. Profil Jurusan Pendidikan Fisika..... | 14 |
| C. Kompetensi Lulusan dan Peran Jurusan sebagai Produsen Tenaga Kerja..... | 28 |
| D. Teori Kebutuhan Dasar Manusia..... | 33 |
| E. Teori Pelatihan Kerja..... | 39 |
| F. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Kerja..... | 49 |
| G. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia(KKNI)..... | 51 |
| H. Kualifikasi Kesarjanaan Pendidikan Fisika UINAM..... | 52 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| A. Jenis Penelitian..... | 55 |
| B. Sumber Data | 55 |
| C. Teknik Pengumpulan Data | 55 |
| D. Instrumen Penelitian | 57 |
| E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data | 57 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian..... | 60 |
| B. Catatan Peneliti..... | 60 |

| | |
|------------------------------------|----|
| C. Hasil wawancara penelitian..... | 61 |
| D. Pembahasan..... | 68 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 71 |
| B. Saran..... | 71 |

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 : Tabel jumlah mahasiswa yang telah mendapatkan pekerjaan dari seluruh jumlah mahasiswa aktif tahun 2010- 2012..... 38

Tabel 4.2 :Data jumlah alumni yang bekerja diluar konteks fisika dan skill yang dibutuhkan dalam pekerjaannya..... 40



ABSTRAK

Nama : Ushila Usdha Sabil
NIM : 20600113076
Judul : Survei kebutuhan alumni di luar konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan dalam Menganalisis Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010-2012

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebutuhan alumni diluar konteks tenaga pendidik alumni jurusan Pendidikan Fisika Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar angkatan 2010-2012. Adapun pokok tujuan tersebut selanjutnya dibagi ke dalam beberapa sub tujuan, yaitu: (1) untuk mengetahui berapakah jumlah alumni jurusan pend. Fisika yang bekerja diluar konteks sebagai guru/tenaga pendidik. (2) Untuk mengetahui kebutuhan alumni yang bekerja diluar konteks guru/tenaga pendidik.

Jenis penelitian yang digunakan tergolong deskriptif kualitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah survei. Adapun populasi pada penelitian ini adalah alumni Jurusan Pendidikan Fisika angkatan 2010-2012. Sampel penelitian berjumlah 39 orang. Selanjutnya, instrumen yang digunakan adalah dokumentasi dan instrumen wawancara.

Hasil penelitian ini diperoleh; 1. Jumlah alumni jurusan pendidikan fisika yang bekerja di luar konteks menjadi guru/tenaga pendidik adalah sebanyak 48 orang, dan hasil penelitian yang diperoleh terdapat 39 orang yang berhasil di wawancarai, dari angkatan 2010 terdapat 10 orang alumni yang bekerja di luar konteks fisika/ tenaga pendidik, angkatan 2011 sebanyak 10 orang, dan angkatan 2012 terdapat 19 orang yang bekerja di luar konteks fisika/tenaga pendidik. 2. Rekomendasi dikemukakan oleh para alumni untuk kemajuan Progran Studi Pendidikan Fisika di masa mendatang mengenai kebutuhan alumni di luar konteks fisika sebagai bekal untuk bersaing di dunia kerja antara lain perlunya: a) keterampilan berbahasa asing, b) keterampilan komputer, c) keterampilan memanage waktu, d) keterampilan leadership, e) keterampilan berorganisasi, f) keterampilan beretorika, dan g) keterampilan administrasi

Implikasi dari penelitian ini adalah: 1) menggambarkan kebutuhan alumni di luar konteks tenaga pendidik agar dapat bersaing dengan jurusan lain didunia kerja, 2) bagi mahasiswa pendidika fisika dapat lebih meningkatkan skill yang dimiliki agar mempermudah mendapatkan pekerjaan, 3) bagi pihak jurusan agar lebih meningkatkan upaya dalam mengembangkan skill tambahan mahasiswa pendidikan fisika agar mudah mendapatkan pekerjaan dalam segala bidang.

Kata Kunci: Kebutuhan Alumni,dan Skill Tambahan.

ABSTRACT

Name : Ushila Usdha Sabil
NIM : 20600113076
Title : Survey of alumni needs outside the context of Physics As a Reference to the Department in Analyzing Additional Skills of Students Department of Physics Education UIN Alauddin Makassar Force 2010-2012

This study aims to determine the needs of alumni outside the context of alumni educational staff of the Department of Physics Education State Islamic University (UIN) Alauddin Makassar force 2010-2012. The main objectives are then divided into several sub-goals, namely: (1) to know what the number of alumni majors pend. Physics that work out of context as teachers / educators. (2) To know the needs of alumni who work outside the context of teachers / educators.

The type of research used is qualitative descriptive with research method used is survey. The population in this research is alumni of Physics Education Department class of 2010-2012. The sample research is 39 people. Furthermore, the instruments used are documentation and interview instruments.

The results of this study were obtained; 1. The number of physics education alumni working outside the context of becoming teachers / educators is as many as 48 people, and the results of the study found that 39 people who successfully interviewed, from the force of 2010 there are 10 alumni who work outside the context of physics / energy educators, force of 2011 as many as 10 people, and force 2012 there are 19 people who work outside the context of physics / educators. 2. Recommendations raised by the alumni for the progress of the future Physics Education Study Program on the needs of alumni outside the physical context as the provision to compete in the world of work include the need for: a) foreign language skills, b) computer skills, c) time management skills , d) leadership skills, e) organizational skills, f) ethical skills, and g) administrative skills.

The implications of this research are: 1) to describe the need of alumni outside the context of the educator to compete with other majors in the workplace, 2) for physics student students can improve their skills to make the job easier, 3) efforts to develop additional skills physics education students to easily get a job in all fields.

Keywords: Alumni Needs, and Additional Skill.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan perbuatan manusiawi. Pendidikan lahir dari pergaulan antar orang dewasa dengan orang yang belum dewasa dalam suatu kesatuan hidup. Tindakan tersebut menyebabkan orang yang belum dewasa menjadi dewasa dengan memiliki nilai-nilai kemanusiaan, dan hidup menurut nilai tersebut. Kedewasaan diri ini merupakan tujuan pendidikan yang hendak dicapai melalui perbuatan atau tindakan pendidikan¹.

Pendidikan dalam arti sederhana sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaannya. Di dalam perkembangannya, istilah pendidikan atau *paedagogie* berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Dewasa yang dimaksud dapat bertanggung jawab terhadap diri sendiri secara biologis, psikologis, paedagogis, dan sosiologis. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau sekelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental, seperti yang di katakan dalam ayat berikut:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ.....

Terjemahannya :

”Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan.”(QS.Al-Mujadalah:11)

¹ Hasbullah, *Dasar-Dasar Pendidikan*, (Cet, III; Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 5.

Mahasiswa adalah generasi penerus bangsa yang memiliki peranan penting dalam setiap perjuangan negara. Bagaimanapun mahasiswa yang telah mampu menyelesaikan studinya maupun tidak harus tampil sebagai contoh dan pertahanan negara. Selain itu masih banyak hal yang harus dilakukan mahasiswa agar dapat bermanfaat bagi semua orang dan juga bagi dirinya sendiri.

Sebagai wadah mengenyam pendidikan, universitas sangat memegang peranan penting dalam menentukan kualitas mahasiswa-mahasiswinya dalam hal pola pikir, pengetahuan, sikap, kepercayaan, keterampilan, dan aspek perilaku lainnya. Alumni atau lulusan akan menjadi salah satu tolak ukur tingkat keberhasilan pendidikan pada suatu perguruan tinggi. Hal ini juga didukung oleh pandangan perusahaan yang pada umumnya dalam memilih tenaga kerja terdidik yakni berasal dari universitas-universitas ternama yang dianggap sebagai cerminan hasil didik dari universitas asal. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa almamater berpengaruh banyak terhadap alumni dalam masa pencarian kerja. Oleh karena itu, banyak universitas yang berlomba-lomba untuk tetap eksis di dunia pendidikan agar mendapatkan gelar sebagai kampus ternama dan terbaik.

Studi pelacakan alumni menjadi kian diakui peran pentingnya baik secara teoritis maupun untuk aplikasi praktis. Pelacakan alumni dapat memberikan masukan berharga bagi relevansi perguruan tinggi di tengah masyarakat baik dari segi pengolahan akademik maupun kontribusi pendidikan tinggi bagi pembangunan bangsa secara keseluruhan. Diskursus mengenai hubungan antara perguruan tinggi dan dunia kerja juga membutuhkan dukungan data dan informasi dari pelacakan alumni.

Universitas sebagai lembaga pendidikan senantiasa mengelola data-data yang berkaitan dengan mahasiswa. Data mahasiswa yang diolah tidak hanya data mahasiswa aktif saja. Data alumni juga sangat penting untuk dikelola dan dipantau juga oleh pihak universitas. Alumni tidak berkaitan langsung dengan proses bisnis yang berkaitan dengan proses bisnis yang terjadi di suatu universitas, namun pemantauan terhadap data alumni apabila dilakukan dengan baik dapat memberikan nilai tambah bagi universitas. Mungkin bisa menjadi nilai tambah bagi universitas tersebut diantaranya adalah mengetahui tempat kerja alumni, mempersiapkan mahasiswa yang akan lulus untuk mendapatkan pekerjaan, memberikan nilai tambah pada proses akreditasi pada sistem jaminan mutu, serta sebagai tolak ukur apabila diadakan evaluasi kurikulum.

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar (UINAM) merupakan salah satu dari universitas negeri yang ada di kota Makassar, yang terdiri dari beberapa fakultas dan jurusan. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar setiap tahun melakukan wisuda terhadap para alumni yang tersebar dalam tiap-tiap jurusan yang berada pada fakultas-fakultas yang ada. Salah satunya adalah fakultas Tarbiyah dan Keguruan khususnya jurusan Pendidikan Fisika.

Keberhasilan suatu jurusan dalam mendidik mahasiswanya sangat bergantung kepada potensi dan kemampuan mahasiswa itu sendiri. Banyak aspek yang menjadi ukuran tentang keberhasilan jurusan dalam mendidik mahasiswanya, baik itu dari internal mahasiswa ataupun eksternalnya. Ciri-ciri jurusan yang sukses dalam mendidik mahasiswanya adalah jurusan yang alumninya bekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi mahasiswa itu sendiri, artinya alumni jurusan tersebut diserap oleh lapangan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian alumni tersebut

berdasarkan apa yang diperoleh selama berada dibangku perkuliahan. Jika berlatar belakang alumni pendidikan maka seharusnya bekerja sebagai seorang guru, jika alumni ilmu kedokteran maka seharusnya menjadi seorang dokter dan begitupun dengan alumni jurusan lain, Tetapi pada kenyataannya sekarang masih banyak lapangan kerja yang tidak mempertimbangkan profesi yang disandang oleh tenaga kerja tersebut melainkan hanya melihat dari *skill* yang dimilikinya.

Alumni merupakan salah satu bagian dari keluarga besar yang akan membawa nama baik almamater. Dengan bertambahnya jumlah alumni setiap tahunnya, maka sangat dibutuhkan informasi mengenai alumni bagi kepentingan civitas akademika. Jurusan pendidikan fisika di UIN Alauddin Makassar saat ini telah meluluskan 570 orang alumni, namun pihak jurusan tidak mengetahui apakah alumni jurusan pendidikan Fisika bekerja sesuai dengan gelarnya sebagai tenaga pendidik atau justru bekerja di luar konteks sebagai guru/tenaga pendidik, serta apa saja yang dibutuhkan alumni yang bekerja diluar konteks guru/tenaga pendidik, terkhusus pada Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan diantaranya dari alumni angkatan 2014 sampai dengan alumni angkatan 2016.

Dari pemaparan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengangkat judul yaitu **“Survei kebutuhan alumni di luar konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan dalam Menganalisis *Skill* Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010-2012”** Dalam rangka memberikan masukan/usulan sesuai kebutuhan alumni kepada pihak jurusan untuk pengembangan kompetensi tambahan mahasiswa di jurusan pendidikan fisika.

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dituliskan sebelumnya maka pokok permasalahan dari penelitian ini yaitu :

1. Berapakah alumni jurusan pendidikan Fisika yang bekerja di luar konteks sebagai guru/tenaga pendidik?
2. Apa sajakah kebutuhan alumni yang bekerja di luar konteks guru/tenaga pendidik?

C. Deskripsi Fokus

Deskripsi fokus pada penelitian ini yakni kebutuhan alumni di luar konteks fisika sebagai tenaga pendidik, dalam hal ini kebutuhan keterampilan seperti keterampilan menggunakan aplikasi komputer dengan baik, keterampilan berbahasa asing, dan sebagainya.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Fokus masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui banyaknya alumni jurusan pend. Fisika yang bekerja diluar konteks menjadi guru/tenaga pendidik.
2. Untuk mengetahui kebutuhan alumni yang bekerja di luar konteks guru/tenaga pendidik?

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat untuk memberikan masukan/usulan yang sesuai kebutuhan alumni kepada pihak jurusan untuk pengembangan kompetensi tambahan mahasiswa di jurusan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Profil Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

1. Sejarah Lahirnya

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan yang sebelumnya bernama Fakultas Tarbiyah sebelum IAIN berubah menjadi Universitas Islam Negeri alauddin makassar pada tahun 2005 adalah satu dari tujuh fakultas dalam lingkungan UIN Alauddin Makassar. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan di dirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor: 91 Tahun 1964, Secara historis keberadaan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan sangat erat kaitannya dengan sejarah berdirinya UIN Alauddin Makassar secara keseluruhan².

IAIN pertama didirikan di Yogyakarta pada tahun 1960 berdasarkan Peraturan Presiden Nomor: 11 Tahun 1960 tanggal 9 Mei 1960. IAIN pertama ini merupakan penggabungan dari dua Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) di Yogyakarta dan Akademik Dinas Ilmu Agama (ADIA) di Jakarta. Penggabungan PTAIN dan ADIA itulah yang kemudian menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN)³.

Dalam tahun-tahun sesudah berdirinya, IAIN mengalami perkembangan yang sangat pesat. Fakultas-fakultas baru perlu didirikan untuk menampung keinginan masyarakat yang makin bertambah untuk melanjutkan studinya di IAIN. Keinginan

² Panduan, Profil dan Renstra Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2011). h.3.

³ Panduan, Profil dan Renstra Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2011). h.3.

untuk membuka fakultas dalam lingkungan IAIN itu ternyata antusias juga di Makassar. Beberapa tokoh masyarakat seperti Andi Pangerang Pettarani, Abdurrahman Syihab yang pada waktu itu menjabat Rektor Universitas Muslim Indonesia (UMI), didampingi cendekiawan muslim muda pada zamannya seperti Edi Agussalim Mokodompit, M.A, dosen Fakultas Sosial Politik Universitas Hasanuddin (UNHAS), Drs. A. Makmun Rauf, dosen Fakultas Hukum UNHAS dan Ma'datuang, S.H, sekretaris UMI, mencoba mewujudkan keinginan masyarakat itu. Dengan pendapat dukungan sepenuhnya dari pemerintah daerah, baik Gubernur Sulawesi Selatan dan Tenggara, Andi Rivai, maupun Walikota Makassar, Aroepala, mereka sepakat untuk mengintegrasikan Fakultas Syariah UMI menjadi Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar. Keinginan masyarakat dan pemerintah Sulawesi selatan dan Tenggara ini dikabulkan oleh pemerintah pusat. Dengan melalui Keputusan Menteri Agama tahun 1962 Fakultas Syariah UMI diresmikan menjadi Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar pada tanggal 10 November 1962. Selanjutnya Fakultas Tarbiyah UIMI diresmikan menjadi Fakultas Tarbiyah IAIN Aunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar melalui Keputusan Menteri Agama R.I. Nomor: 90 Tahun 1964, Tanggal 7 November 1964. Kemudian pada tahun 1965 diikuti oleh pengintegrasian Fakultas Ushuluddin UMI menjadi Fakultas Ushuluddin IAIN⁴.

Sesuai dengan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Sementara (MPRS) Nomor: 1 Tahun 1963 yang dalam Lampiran A ad.5 mengharapkan pemerintah mengembangkan IAIN dan sejalan dengan Peraturan Presiden Nomor: 27 Tahun 1963 yang menetapkan bahwa jika dalam satu daerah terdapat sekurang-

⁴ Profil dan pengembangan UIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2006). h.1.

kurangnya 3 jenis fakultas dapat menjadi IAIN yang berdiri sendiri, maka dengan adanya ketiga jenis fakultas dalam lingkungan IAIN Yogyakarta Cabang Makassar yaitu Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin sudah memenuhi syarat untuk berdirinya IAIN tersendiri. Sehingga pada tanggal 10 November 1965, bertepatan dengan Hari Pahlawan berdirilah IAIN Alauddin sebagai realisasi dari keputusan Menteri Agama Nomor: 97 Tahun 1965 Tanggal 28 Oktober 1965⁵.

Perubahan selanjutnya adalah perubahan status kelembagaan dari IAIN menjadi UIN alauddin makassar. Atas prakarsa pimpinan IAIN Alauddin periode 2002-2006 dan atas dukungan civitas Akademika dan Senat IAIN Alauddin serta Gubernur Sulawesi Selatan, maka diusulkan konversi IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar kepada Presiden R.I melalui Menteri Agama R.I dan Menteri Pendidikan Nasional R.I. mulai 10 oktober 2005 Status Kelembagaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Alauddin Makassar berubah menjadi (UINAM) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 57 tahun 2005 tanggal 10 oktober 2005 yang ditandai dengan peresmian penandatanganan prasasti oleh Presiden R.I, DR. H. Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 4 desember 2005 di Makassar⁶.

Peningkatan status kelembagaan dari IAIN menjadi UIN berdampak pula pada penambahan jumlah fakultas yang semula hanya 5 fakultas bertambah menjadi 7 fakultas. Untuk memenuhi sarana dan prasarana dalam proses belajar mengajar maka pemerintah pusat memberikan bantuan dana pengembangan fisik kampus melalui

⁵ Profil dan pengembangan UIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2006). h.2.

⁶ Panduan, Profil dan Renstra Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2011). h.5.

dana *Islamic Development Bank* (IDB). Setelah gedung Fakultas Tarbiyah dan Keguruan selesai dibangun tahun 2010, maka pada tanggal 17 Ramadhan 1422 H resmi pindah dari Kampus 1, Jalan Sultan Alauddin Nomor 63 Makassar ke Kampus II, Jalan Sultan Alauddin Nomor 36 Samata-Gowa⁷.

Sejak berdirinya, fakultas ini telah dipimpin oleh 8 (delapan) orang dekan secara periodik masing-masing adalah:

- a. Drs. M. Muhyidin Zain (1966-1972)
- b. Drs. A. Rasdianah (1972-1980)
- c. Drs. Danawir Ras Burhaniy (1981-1985)
- d. Drs. M. Amir Said (1985-1993)
- e. Drs. Muhammmad Ahmad (1993-1997)
- f. Prof. Dr. H. Ashar Arsyad, MA (1997-2002)
- g. Prof. Dr. H. Muh Natsir Mahmud, MA (2002-2010)
- h. Dr. H. Salehuddin M.Ag (2011-2014).⁸

Pada masa jabatan Dekan Prof. Dr. H. Moh. Natsir Mahmud, M.A., Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar sejalan dengan perubahan status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar. Tepat pada tanggal 10 Oktober 2005 bertepatan dengan tanggal 06 Ramadhan 1426 H peraturan Presiden nomor 57 tahun 2005.⁹

⁷ Panduan, Profil dan Renstra Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2011). h.5.

⁸Panduan, Profil dan Renstra Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2011). h.6.

⁹Profil dan pengembangan UIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2006). h.3..

1) Dasar dan Tujuan

Secara operasional eksistensi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar didasarkan kepada peraturan perundang-undangan berlaku antara lain:

UU RI No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

- a) Peraturan Pemerintah Nomor: 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
- b) Peraturan Presiden No.57 Tahun 2005 tentang PERUBAHAN IAIN ke UIN Alauddin Makassar.
- c) Peraturan Presiden No.57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN ke UIN Alauddin Makassar.

Adapun tujuan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yaitu: membentuk sarjana muslim yang ahli agama Islam dalam bidang Tarbiyah (Pendidikan)¹⁰.

2) Visi dan Misi

Visi merupakan gambaran besar yang ingin dicapai dimasa mendatang atau suatu wujud masa depan sebagai jati diri yang menjadi arah pengembangan. Sedangkan misi adalah peranan yang bersifat amanah yang harus diemban, *the real work of organization*. Di bawah ini adalah rumusan-rumusan visi dan misi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

a) Visi:

Menjadi pusat unggulan pengembangan pendidikan Islam dan tenaga kependidikan yang profesional.

¹⁰ Profil dan pengembangan UIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2006). h.3..

b) Misi:

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mengembangkan sikap ilmiah, keterampilan, dan aplikasi nilai-nilai aklaqul karimah dan Meningkatkan kualitas pelayanan dengan mengutamakan kecepatan, ketepatan dan kelayakan¹¹.

3) Dasar dan Tujuan

Secara operasional eksistensi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar didasarkan kepada Peraturan Perundang-undangan berlaku antara lain:

- a) Berkaitan dengan UU No. 20 tahun 2003 tentang sistem Pendidikan nasional.
- b) PP No. 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- c) Peraturan Presiden No. 57 tentang Perubahan Institut Agama islam Negeri (IAIN) menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar.

Adapun tujuan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yaitu: membentuk sarjana muslim yang ahli ilmu agama Islam dalam bidang Tarbiyah (pendidikan) dalam proses pembelajaran sangat dinamis karena orientasinya pada mahasiswa (*student orinted*), sehingga dalam pelaksanaannya dilakukan dengan presentasi makalah, diskusi, dan tugas terstruktur. Hal ini didukung oleh banyaknya forum ilmiah mahasiswa. Baik formal maupun informal. Hanya saja seringkali dalam pelaksanaan di kelas terkadang kurang optimal karena kurangnya kesadaran dari sebagian mahasiswa.

Mahasiswa sebagai subjek didik dalam proses belajar mengajar agar tidak pasif menerima pelajaran perlu dilibatkan terus menerus dengan cara membuka dialog dan diskusi pada kuliah tatap muka, tugas terstruktur, resensi buku, dan pestasi karya lainnya. Dengan begitu, proses belajar yang dilakukan mahasiswa sangat

¹¹ Profil dan pengembangan UIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2006). h.3.

variatif dan senantiasa mendapatkan bimbingan dari dosen maupun penasehat akademik.

Peluang untuk mahasiswa untuk mengembangkan pengetahuan dan pemahaman materi khusus sesuai dengan minatnya tersalur lewat bimbingan dan diskusi serta forum yang diadakan.

4) Penilaian Kemajuan dan Keberhasilan Belajar

Strategi dan metode penilaian kemajuan dan keberhasilan mahasiswa ditempuh lewat pertimbangan kemampuan menjawab ujian tulis tengah semester dan akhir semester atau latihan-latihan soal. Juga pekerjaan tugas-tugas mandiri. Beberapa mata kuliah menerapkan uji lisan untuk mengetahui kemampuan mahasiswa dalam menangkap pengetahuan. Adapun penilaian kemajuan dan penyelesaian studi juga penentuan nilai akhir telah ada aturan yang menetapkan: 1) kehadiran, 2) keaktifan di kelas, 3) tugas dan latihan, 4) UTS (mid semester) dan UAS(Final).

Keberhasilan strategi dan metode penilaian dapat dilihat salah satunya dari rata-rata indeks prestasi Mahasiswa setiap semester mencapai antara 2,70 s/d 3,80. Penentuan yudisium lulusan dilakukan setelah ujian munaqasyah/ ujian skripsi dan predikat kelulusan didasarkan kepada penyelesaian beban SKS dengan nilai C, tanpa nilai D dan E. Penilaian mengenai kepuasan mahasiswa ditempuh melalui evaluasi mahasiswa diakhir kuliah terhadap dosen dan berdialog dengannya berkenaan dengan masalah-masalah perkuliahan.¹²

¹²Profil dan pengembangan UIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (Tim penyusun: Alauddin Press Makassar 2006). h.3-5..

B. *Profil Jurusan Pendidikan Fisika*

Profil pada jurusan pendidikan fisika terdiri atas beberapa bagian yaitu:

1. Struktur Organisasi

Pengurus program studi Pendidikan Fisika pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yang telah direncanakan terdiri dari:

- a. Ketua program studi pendidikan fisika
- b. Sekretaris Program Studi Pendidikan Fisika
- c. Dosen Pendidikan Fisika
- d. Staf Tata Usaha/Karyawan
- e. Laboran Laboratorium Pendidikan Fisika
- f. Kepala Laboratorium Pendidikan Fisika

Administrasi Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar terdiri dari:

- a. Satu kepala bagian Kepala Tata Usaha
- b. Satu Kepala Sub Bagian Akademik
- c. Satu Kepala Sub Bagian Umum
- d. Satu Kepala sub Bagian Kepegawaian dan keuangan

Kepala bagian Tata Usaha membawahi kepala Sub bagian Akademik, Sub Bagian Umum, dan Sub Bagian Kepegawaian dan keuangan. Kepala Sub Bagian Akademik akan membawahi 10 orang staf sedangkan Sub Bagian Umum akan membawahi 15 orang Staf yang menangani kerumahtanggan, sopir dan Keamanan. Sub bagian kepegawaian dan Keuangan akan membawahi 10 orang staf, sedangkan masalah kebersihan akan diberikan kepada jasa Cleaning service.

Pemenuhan tenaga, baik edukatif maupun non edukatif dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan mengacu kepada peraturan Departemen Agama Tenaga Kerja RI, dan departemen Agama RI, yaitu pengumuman melalui media Massa, seleksi penerimaan sesuai peraturan Departemen Agama RI.

Semua tenaga non edukatif sebelum melakukan tugasnya terlebih dahulu harus mengikuti kursus-kursus mengenai administrasi umum, administrasi keuangan, dan administrasi pendidikan. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga non edukatif sesuai dengan bidangnya masing-masing sedangkan untuk tenaga edukatif diharapkan dapat mengikuti kursus bahasa Inggris dan mengikuti Program Pascasarjana S2 dan S3.

2. Fasilitas Jurusan / Program Studi

a. Lokasi

Lokasi Program Studi Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar di jalan Sultan Alauddin Makassar. Lokasi tersebut bersama-sama dengan semua fakultas lain di lingkungan UIN Alauddin Makassar.

b. Visi dan Misi

Visi Program Studi Pendidikan Fisika: Sebagai Wadah pengembangan dan pembinaan tenaga pendidik Fisika yang Profesional. Hal ini merupakan gambaran besar yang ingin dicapai di masa mendatang atau suatu wujud masa depan sebagai jati diri yang menjadi arah pengembangan jurusan. Visi yang telah ada ini telah dirumuskan dan disosialisasikan sebagai wujud kepedulian untuk memberikan pelayanan yang lebih baik.

Misi merupakan perpanjangan tangan dari apa yang tertuang dalam visi. Dan hal ini bisa dicapai dengan pendidikan, pengkajiann dan pengembangan Pendidikan

Fisika. Untuk mencapai visi yang dimaksud, dapat dijabarkan dalam misi sebagai berikut:

- 1) Membentuk tenaga pendidik yang menguasai ilmu pengetahuan Fisika.
- 2) Membina tenaga pendidik Fisika yang mencintai tugasnya, mentaati aturan dan etika keguruan serta norma-norma ajaran islam
- 3) Meningkatkan kualitas tenaga pendidik Fisika, baik aqidah, akhlak maupun sikap yang ilmiah.
- 4) Membina tenaga pendidik Fisika yang memiliki pola pikir yang logis, berparadigma, bermoral, berwawasan kebangsaan dan kemanusiaan yang dilandasi dengan iman dan taqwa yang kuat.
- 5) Membina tenaga pendidik fisika yang memiliki ketajaman intelektual sehingga mampu mentransfer nilai-nilai pendidikan secara sistematis yang bersumber dari ajaran keislaman.
- 6) Membantu menyelesaikan persoalan manusia secara universal dengan pendekatan ilmu pendidikan fisika yang bernuansa islam.

Adanya misi ini diharapkan segenap civitas akademik yang terlibat di dalamnya memahami fungsi dan tugasnya dalam mengembangkan Pendidikan Fisika.

3. Pelaksanaan Pendidikan

a. Tujuan pendidikan

Tujuan pendidikan fisika mencakup program pendidikan sarjana fisika dan program pendidikan profes. Di samping itu sebagai lembaga islam yang mengembangkan keilmuan yang khas keislaman. Pendidikan fisika UIN juga memiliki tujuan intruksional.

Tujuan pendidikan sarjana pendidikan fisika adalah menghasilkan tenaga sarjana pendidika fisika yang:

- 1) Menunjukkan kepekaan penelitian yang bertanggung jawab terhadap nilai, proses, dan masalah sosial, budaya, agama, politik, dan ekonomi yang berpengaruh pada tingkah laku manusia, sehingga dapat menginterpretasikan tingkah laku dalam kaitannya dengan kondisi Indonesia.
- 2) Mengenal, menghayati dan mengamalkan kode etik tentang pendidikan meliputi kode etik keilmuan dan penelitian sekaligus melaksanakan etika dasar keislaman dan tidak melanggar aqidah dan syariah Islam.
- 3) Mampu melaksanakan penelitian dan menyusun laporan penelitian pendidikan fisika secara ilmiah dan profesionalisme dengan mempertimbangkan kebenaran dan kegunaan berdasarkan norma Islam.
- 4) Mampu memahami pengetahuan dasar pendidikan fisika dan teknik pengamatan objektif, sehingga menginterpretasikan tingkah laku manusia, baik perseorangan maupun kelompok, menurut kaidah-kaidah pendidikan fisika yang unggul.
- 5) Menghasilkan output sarjana pendidikan fisika yang memiliki wawasan keagamaan, berwawasan kependidikan dan keguruan serta memiliki integritas kepribadian yang dijiwai dan nilai-nilai Islam.
- 6) Mencetak sarjana pendidikan fisika yang dapat mengintegrasikan antara nilai-nilai Islam dengan ilmu fisika sehingga berperan mengembangkan jiwa keagamaan serta pengembangan ilmiah dan terapan praktis dari ilmu yang dimiliki.

- 7) Mencetak sarjana pendidikan fisika yang mampu menguasai ilmu fisika dan metode pengajarannya serta dapat mengembangkannya sejalan dengan perkembangan sains dan teknologi yang berwawasan religius.

Program pendidikan profesi pendidikan fisika bertujuan untuk menghasilkan tenaga profesional dalam bidang pendidikan fisika yaitu:

- a) Sarjana yang dihasilkan nantinya dapat memenuhi tuntutan kebutuhan pendidikan fisika, mampu mensejahterakan diri dengan sarjan fisika dari perguruan tinggi lainnya, dan aktif melakukan dialog ilmiah untuk pengembangan ilmu pengetahuan fisika.
- b) Menghasilkan sarana yang kreatif dan inovatif untuk menemukan persoalan-persoalan fisika, sehingga dapat melakukan desain pemecahan ilmiah yang bermanfaat untuk pengembangan ilmiah dan aplikasinya dalam masyarakat.
- c) Menghasilkan sarjana fisika yang dapat mengkomunikasikan ilmunya secara sistematis, metodik asehingga memenuhi kebutuhan tenaga pengajar fisika yang handal.
- d) Mampu menerapkan pengetahuan dasar pendidikan fisika yang unggul dan keislaman untuk memahami dan menganalisis masalah-masalah pendisikan fisika maupun masalah-masalah kehidupan secara umum maupun kelompok sekaligus mampu membuat prognosisnya dengan bantuan ilmu pendidikan fisika yang dimiliki.
- e) Mampu memilih dan menggunakan dengan tepat alat-alat laboratorium fisika dan menganalisis serta menginterpretasikan hasilnya untuk menambah pengetahuan fisika secara profesional kepada individu dan kelompok.

- f) Mampu menginterpretasikan kode etik pendidikan fisika dan azas pelayanan islam yang lebih mendalam.
- g) Mampu menyusun laporan secara ilmiah dan professional.

Tujuan institusional program studi Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar adalah:

- a) Menggali ilmu fisika dari khazanah keislaman mulai dari Al-Qur'an, As-sunnah hingga karya-karya ulama islam baik kitab-kitab klasik maupun modern.
- b) Mengarahkan penelitian pada masalah-masalah umum maupun ilmu fisika dengan pendekatan keislaman baik jenis penelitian, kepustakaan, lapangan maupun eksperimen dengan mengintegrasikan metodologi penelitian dari ilmu moderen dan metodologi keislaman.
- c) Mengadaptasi alat-alat praktikum laboratorium fisika menjadi alat-alat tes fisika yang bernuansa islam sekaligus menyusun alat-alat tes baru utamanya pengukuran-pengukuran dimensi ruhaniah dan batiniah manusia untuk pengembangan fisika keislaman.
- d) Mengintegrasikan keilmuan fisika yang bernuansa islam yang dipelajari menjadi kepribadian yang dihayati dan tercermin pada cara berpikir, sikap dan perilaku akademis dan profesional, berbangsa, bernegara dan beragama.
- e) Mengembangkan slogan berilmu amaliyah, beramal ilmiah dan bertaqwa ilahiyah.

2. Program Pendidikan

Untuk mengimplementasikan visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan maka dilakukan beberapa kebijakan sebagai berikut:

- a. Nama program menggunakan nomenklatur yang sudah ditetapkan Departemen Pendidikan Nasional yang dalam hal ini adalah "PROGRAM STUDI

PENDIDIKAN FISIKA JURUSAN TADRIS FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR”.

- b. Bertolak dari tujuan Program Studi Pendidikan Fisika, kurikulum disusun berlandaskan konsep yang kokoh, yang merupakan kerangka dasar penyusunan kurikulum pendidikan seperti diuraikan yaitu: penguasaan ilmu pengetahuan dan agama, menyelesaikan masalah secara ilmiah, belajar efektif dan mandiri, dan pendidikan di masyarakat.
- c. Mempersiapkan diri mengarah pada pembentukan program studi pendidikan fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin fisika yang siap bersaing bersaing dengan jurusan pendidikan Fisika di universitas lain.
- d. Sistem Pendidikan (Sistem Pelaksanaan Pendidikan Pengajaran)

3. Sistem kredit semester

Sistem yang digunakan dalam penyelenggaraan pendidikan pada program studi pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar adalah sistem kredit semester. Sistem kredit semester adalah penyelenggaraan yang menggunakan satuan kredit semester(SKS) untuk menyatakan beban studi mahasiswa, beban kerja dosen, beban pengalaman belajar, dan penyelenggaraan pendidikan.

SKS diartikan sebagai kegiatan belajar yang setara dengan 50 menit ajar kegiatan tatap muka terjadwal, 60 menit kegiatan akademik terstruktur, dan 60 menit acara akademik mandiri. Oleh karena itu adanya perbedaan minat, bakat dan kemampuan antar mahasiswa maka baik dan cara dan waktu untuk menyelenggarakan beban studi maupun komposisi kegiatan studi untuk memenuhi beban studi yang diwajibkan, tidak harus sama bagi setiap mahasiswa.

a. Tujuan sistem kredit

- 1) Untuk meningkatkan mutu lulusan
- 2) Untuk memberi kesempatan pada mahasiswa mengembangkan minat, bakat, dan prestasinya masing-masing.
- 3) Mengurangi jumlah dropout
- 4) Untuk meningkatkan jumlah/kualitas jurusan
- 5) Memberi peluang kepada mahasiswa menyelesaikan studi tepat pada waktunya.
- 6) Dapat menyesuaikan kurikulum terhadap perkembangan ilmu dan teknologi.
- 7) Menyelenggarakan sistem evaluasi kecakapan mahasiswa dengan sebaik-baiknya.

b. Prinsip umum Sistem kredit

- 1) Jumlah kredit semester tiap semester yang diambil tidak harus sama antara mahasiswa yang satu dengan yang lain.
- 2) Waktu penyelesaian studi tidak sama antara mahasiswa yang satu dengan yang lain.
- 3) Tidak ada kenaikan tingkat setiap tahun ajaran.
- 4) Komposisi pengambilan mata kuliah antara mahasiswa yang satu dengan yang lain.

c. Ciri-ciri Sistem Kredit

- 1) Dalam setiap sistem kredit bobot dihargai dengan SKS.
- 2) Besar SKS untuk kegiatan pendidikan yang berlainan tidak harus sama.
- 3) Besar SKS untuk masing-masing kegiatan pendidikan, didasarkan atas banyak jam kegiatan yang digunakan setiap minggu untuk kegiatan tersebut. Kegiatan

pendidikan terdiri dari kegiatan wajib yang harus diikuti semua mahasiswa dalam jenjang pendidikan tertentu.

- 4) Dalam batas-batas tertentu mahasiswa mendapatkan kebebasan untuk menentukan beban SKS yang diambil tiap-tiap semeseter dalam jangka waktu untuk menyelesaikan beban studi yang diwajibkan sesuai kemampuannya.
- 5) Banyaknya SKS yang diambil oleh Mahasiswa pada semester tertentu ditentukan oleh kemampuan studi mahasiswa pada semester sebelumnya. Serta keadaan sosial, ekonomi dan pribadi mahasiswa yang bersangkutan.

d. Beban Pendidikan dan Sistem Kredit

Beban pendidikan menyangkut beban studi bagi mahasiswa dan beban mengajar bagi dosen yang memerlukan suatu ukuran. Ukuran ini dinyatakan dalam satuan kredit. Oleh karena itu program studi Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar menganut sistem semester, maka satuan kredit ini disebut sistem Kredit Semester (SKS).

1) SKS untuk Kuliah

SKS untuk kuliah diperhitungkan yaitu 1 SKS adalah kegiatan pendidikan selama tiga jam dalam seminggu. Hal ini terdiri dari tiga jam kuliah, yaitu tatap muka secara terjadwal ditambah satu jam kegiatan pendidikan rangkaian, yaitu kegiatan yang direncanakan oleh dosen tetapi tidak terjadwal, seperti tugas pekerjaan rumah, makalah, laporan dan sebagainya. Dan satu jam lagi untuk kegiatan mandiri mahasiswa yang berkaitan dengan pengembangan materi kuliah (Misalnya studi kepustakaan).

2) SKS untuk praktek laboratorium

Praktek laboratorium terdiri dari satu SKS yang memiliki beban yang setara 2-3 jam kegiatan fisik (Praktek di laboratorium); ditambah dengan satu jam kegiatan rangkaian (Misalnya pembuatan laporan praktikum) dan satu jam kegiatan mandiri. Sehingga 1SKS praktek laboratorium setara dengan 4-5 jam perminggu atau 64/80 jam persemester.

3) SKS untuk seminar

Perhitungan SKS untuk seminar sama dengan perhitungan untuk setiap kuliah. Kegiatan dalam seminar dapat berupa seminar, kuliah, presentase atau tugas yang diberikan dosen kepada mahasiswa.

4) SKS untuk Penelitian

Perhitungan SKS untuk penelitian guna penyusunan skripsi atau tesis adalah serupa dengan perhitungn untuk praktek laboratorium. Untuk memperoleh gelar sarjana Pendidikan Fisika (S.Pd) penelitian dilakukan dalam bentuk penyusunan skripsi yang dilakukan mahasiswa dan nilai 6 SKS.

e. Evaluasi dan Penilaian

1) Sistem Ujian

Ujian/evaluasi hasil belajar adalah usaha untuk mengetahui kemampuan dan kecakapan para mahasiswa dalam menerima dan menalar bahan studi yang diberikan sesuai dengan kurikulum dan silabi yang telah ditetapkan serta untuk mengetahui perubahan sikap dan keterampilan mahasiswa. Evaluasi hasil belajar merupakan kegiatan yang dilakukan melalui penyelenggaraan ujian dan pemberian tugas penilaian

Jadwal ujian disusun bersama-sama dengan penyusunan Jadwal kuliah dimuat dalam buku panduan. Untuk mahasiswa yang sakit diberikan kesempatan khusus untuk mengulang tetapi tidak melewati masa pengesahan rencana tertulis, lisan atau dalam bentuk pemberian tugas sesuai jenjang mata kuliah, tujuan kurikuler dan kondisi tenaga pengajar yang bersangkutan.

Ujian diselenggarakan secara berkala baik terjadwal maupun tidak terjadwal dan dapat terdiri dari ujian Mid Semester (Ujian Tengah Semester) dan Ujian Akhir Semester (UAS). Ujian Tengah Semester diselenggarakan satu kali dalam satu semester baik secara terjadwal maupun tidak terjadwal yang dilakukan pada pertengahan semester untuk mengukur kompetensi keilmuan mahasiswa sampai pertengahan semester. Sedangkan Ujian Akhir semester diselenggarakan secara terjadwal pada akhir semester yang dilakukan untuk mengukur penguasaan menyeluruh kompetensi keilmuan mahasiswa yang dikembangkan selama satu semester. Selain kedua ujian tersebut di atas, evaluasi hasil belajar pelengkap juga diperoleh dari kegiatan seperti penguasaan struktur seperti pekerjaan rumah, tanya jawab, quis, dan lain-lain.

2) Evaluasi Hasil Studi Semester

Indeks Prestasi (IP) ialah nilai kredit rata-rata yang merupakan satuan nilai akhir yang menggambarkan mutu penyelesaian suatu program studi. IP (Indeks Prestasi Kumulatif). Evaluasi hasil studi mahasiswa dilakukan dengan menghitung indeks prestasi (nilai rata-rata) dengan menggunakan rumus berikut:

$$IP = \frac{(\sum_{j=1}^n \frac{h_j \times d_j}{n_j}) \times (n - m)}{\sum_{j=1}^n h_j}$$

$$IPK = \frac{\sum K}{\sum h}$$

Keterangan : IP = indeks Prestasi
K = Kredit

N = nilai (skor masing-masing mata kuliah)

f. Evaluasi Hasil Studi pada Akhir Program Studi

Jumlah SKS yang harus dikumpulkan untuk derajat sarjana (S1) Pendidikan Fisika pada program Studi Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar adalah minimal 157 SKS dan maksimal 160 SKS. Bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan sekurang-kurangnya sejumlah SKS minimum tersebut dinyatakan telah menyelesaikan jenjang sarjana Fisika(S1) apabila memenuhi syarat-syarat:

- 1) IP kumulatif kegiatan pendidikan di luar skripsi minimal 2,00
- 2) Tidak ada nilai D dan E (dinyatakan tidak Lulus)
- 3) Telah menyelesaikan dan menempuh ujian skripsi dengan nilai minimum C.

g. Pengulangan Kegiatan Pendidikan

Untuk memperbaiki nilai mahasiswa diperkenankan mengambil kembali kegiatan pendidikan yang pernah diikuti dalam batas waktu studi yang diijinkan. Nilai yang dipergunakan untuk menghitung IP adalah nilai tertinggi yang pernah dicapai.

h. Batas Waktu Studi

Masa studi maksimal adalah 7 (tujuh) tahun. Pada akhir batas waktu studi akan dilakukan evaluasi hasil studi. Bila ternyata syarat-syarat penyelesaian jenjang studi tidak dipenuhi, mahasiswa harus meninggalkan program studi yang bersangkutan.¹³

C. Kompetensi Lulusan dan Peran Jurusan sebagai Produsen Tenaga Kerja

Kompetensi berasal dari bahasa Inggris yaitu competence yang berarti “kecakapan atau kemampuan.” Sementara dilihat dari segi terminologi, para ahli berbeda dalam memberikan definisi tentang makna kompetensi, misalnya E. Mulyasa

¹³Boran jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

mengatakan bahwa kompetensi adalah “pengetahuan, keterampilan atau kemampuan yang dikuasai seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya.” Kompetensi juga diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan, nilai dengan yang dapat dipraktekkan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.”

Dengan demikian dapat dipahami bahwa kompetensi lebih cenderung dimaknai sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang telah menjadi cara bertindak dan berpikir seseorang. Dengan kata lain, suatu kemampuan yang sungguh telah menjadi bagian kehidupan seseorang, sehingga langsung dapat digunakan dalam menghadapi permasalahan maupun dalam bertindak, maka jelas kompetensi tidak cukup dihafalkan, tetapi sungguh dimengerti dan telah menjadi bagian dirinya. Misalnya, kompetensi mengelola data secara statistik, orang melihat data-data statistik, langsung dapat memikirkan bagaimana akan menganalisis data itu. Kompetensi berbicara berbahasa Arab berarti orang sungguh mampu berbicara dengan bahasa Arab, bukan hanya tahu teori ataupun tatacara bahasa saja, tetapi ia langsung dapat berkomunikasi dengan baik dan lancar dan sebagainya.

Kompetensi ini dalam kurikulum berbasis kompetensi harus dikuasai mahasiswa setelah mereka menyelesaikan suatu program matakuliah. yang utama jelas kompetensi dalam bidang keahlian sendiri. Lulusan suatu jurusan harus menguasai bidang keahliannya dan menguasai kompetensi yang diharapkan oleh jurusan tersebut, misalnya seorang serjana pendidikan agama harus mempunyai kemampuan untuk mengajar secara tepat dan baik tentang pendidikan agama di sekolah. Kompetensi bidang keahlian ini ditentukan, direncanakan dan dikembangkan oleh jurusan. Jurusan perlu menentukan kompetensi-kompetensi utama apa yang

harus dikuasai mahasiswa pendidikan agama, sehingga lulusannya dapat disebut sarjana yang berkualitas.

Untuk menekankan kompetensi tertentu, maka jurusan harus memilih matakuliah apa saja yang kiranya dapat menumbuhkan, memperkuat dan mengembangkan kompetensi yang diinginkan. Dalam kerangka ini, jurusan juga dapat menentukan matakuliah apa saja yang kiranya dihilangkan karena tidak menunjang kompetensi tertentu yang diandalkan oleh jurusan tersebut. Di samping itu, juga diperlukan keterbukaan staf dosen untuk dengan rela hati melepaskan kuliah tertentu atau menambah kuliah tertentu demi kompetensi yang diinginkan jurusan. Karena itu, di sini sangat dituntut keterbukaan dari pengelola jurusan untuk menerima segala saran dan kritikan demi menciptakan lulusan (output) yang berkualitas.

Dalam kaitannya dengan aplikasi kurikulum berbasis kompetensi, maka dosen pada masing-masing matakuliah perlu menentukan topik-topik mana yang sungguh memperkuat kompetensi yang diharapkan, maka sang dosen perlu menambah topik tertentu, tetapi ia juga kadang harus mengurangi atau menghilangkan topik tertentu, karena tidak ada kaitan dengan kompetensi yang diharapkan dan dicapai mahasiswa, maka diperlukan revisi bahan dalam setiap matakuliah dan revisi matakuliah dalam setiap jurusan.

Sangat jelas dari kurikulum berbasis kompetensi ini bahwa tekanan dalam proses pembelajaran adalah para mahasiswa. karena yang harus mempunyai kompetensi adalah mahasiswa, maka merekalah yang harus aktif dalam pembelajaran, sehingga dapat menguasai kompetensi yang diharapkan. Karena itu, untuk menunjang kompetensi lulusan yang berkualitas, maka diperlukan model pembelajaran

aktif. Dalam hal ini, model pembelajaran berdasarkan filsafat konstruktivisme merupakan salah satu solusi yang ditawarkan untuk menciptakan pembelajaran aktif yang berasumsi bahwa pengetahuan itu bentukan dari mahasiswa yang sedang belajar. Bila mahasiswa selama belajar tidak mengelola sendiri, tidak mencerna, tidak merumuskan apa yang dipelajari, maka mereka tidak akan mengerti dan tugas dosen di sini lebih sebagai fasilitator yang membantu mahasiswa tekun dalam belajarnya.

Kompetensi yang langsung berkaitan dengan bidang keahlian jelas menjadi tugas jurusan dalam mengembangkannya, di jurusan misalnya kompetensi keahlian serjana biologi harus digali dan dirumuskan oleh jurusan, sementara fakultas hanya perlu mendukung agar kompetensi itu sungguh dicapai dan dipunyai oleh lulusannya.

Yang perlu diperhatikan lebih lanjut adalah kompetensi yang bersifat tambahan yang sangat dibutuhkan dalam percaturan pasar global. Menurut Wibowo adanya ada lima kompetensi yang harus dimiliki oleh lulusan perguruan tinggi, di antaranya: berkomunikasi dalam bahasa asing, penggunaan komputer/internet, sikap kerja yang bermutu, kerja sama dan kemampuan mengepresikan diri. Untuk lebih jelas akan diterangkan berikut ini:

1. Kompetensi berbahasa asing (Inggris dan Arab).
2. Kompetensi komputer/internet
3. Kompetensi dalam sikap (etos) kerja
4. Kompetensi dalam bekerja sama dengan orang lain
5. Kompetensi untuk mengekspresikan diri

Penanaman kompetensi tambahan ini tidaklah mudah, karena tergantung pada program fakultas dan juga pada kemauan mahasiswa itu sendiri. Kesulitan para mahasiswa adalah sering mahasiswa tidak sadar bahwa hal itu penting dan mereka

merasa hal-hal itu hanyalah tambahan dan bukan yang sangat penting, maka kebanyakan mahasiswa mengabaikan kuliah tersebut. Misalnya banyak mahasiswa tidak serius dengan matakuliah bahasa Inggris, Arab dan komputer. Realitasnya, kompetensi ini sangat penting bagi lulusan (output) untuk bisa bersaing dalam menghadapi pasar global.

Nampaknya, memang diperlukan informasi yang sungguh bahwa tanpa kompetensi di atas, mahasiswa nantinya akan mengalami kesulitan baik dalam mencari pekerjaan maupun dalam pengembangan diri. Ada baiknya pihak fakultas memberikan contoh-contoh lulusan yang sulit mencari kerja karena tidak menguasai kompetensi tambahan tersebut.

Pihak fakultas memang harus terus mencari jalan yang terbaik dan efisien membantu mahasiswa dalam kompetensi tambahan ini. Sebenarnya, pihak fakultas harus membuat semacam tim yang memikirkan program untuk membantu kompetensi ini, sehingga dapat memberikan masukan program yang tepat. Kadang pihak fakultas juga mengalami kesulitan karena memang tidak mempunyai orang yang dapat menangani hal ini, maka dalam konteks kompetensi bahasa Inggris, Arab dan komputer mereka dapat minta pertolongan atau kerja sama dengan lembaga bahasa lainnya. Untuk nilai etos kerja, pihak fakultas nampaknya sudah harus mulai menanamkan nilai-nilai kejujuran, kemandirian, tanggung jawab dan sebagainya sejak dini yaitu sejak mahasiswa semester pertama, dengan menanamkan nilai etos kerja yang baik, diharapkan pada waktu mereka lulus nantinya nilai-nilai itu sudah menjadi bagian hidup dan cara kerja mereka.

D. Teori Kebutuhan Dasar Manusia

Teori Hierarki Maslow (1994) dan Usmara (2006) mengemukakan bahwa kebutuhan kita terdiri dari lima kategori : fisiologis; keselamatan atau keamanan; rasa memiliki (belongingness) atau sosial; penghargaan; dan aktualisasi diri. Kebutuhan ini, menurut Maslow, berkembang dalam suatu urutan hierarkis, dengan kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling kuat (prepotent) hingga terpuaskan kebutuhan ini mempunyai pengaruh atas kebutuhan-kebutuhan lainnya selama kebutuhan tersebut tidak terpenuhi. Misalnya, akan sulit, meskipun bukan berarti tidak mungkin, untuk memberikan perhatian kepada penghematan bagi masa depan ketika anda merasakan rasa lapar yang hebat, jadi kebutuhan fisiologis menuntut pemenuhan sebelum semua kebutuhan lainnya. Meskipun demikian, suatu kebutuhan pada urutan lebih rendah tidak perlu terpenuhi secara lengkap sebelum kebutuhan berikutnya yang lebih tinggi menjadi aktif, seperti yang ditunjukkan oleh garis-garis yang tumpang tindih dalam bentuk spiral. Konsep prepotency mengansumsikan juga bahwa suatu kebutuhan yang terpenuhi yang mendorong orang untuk bertindak dan mengarahkan perilaku mereka kepada suatu tujuan.¹⁴

Hierarki Kebutuhan Maslow, menurut Maslow kebutuhan yang harus dipenuhi adalah :

1. Kebutuhan Fisiologi (Physiological needs) Yaitu kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia. Manifestasi kebutuhan ini tampak pada kebutuhan : sandang, pangan dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan

¹⁴ Usmara, A. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Amara Books 2006). h 96-97

primer kehidupan. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.

2. Kebutuhan Keamanan (Safety needs) Manifestasi kebutuhan ini antara lain adalah kebutuhan akan keamanan jiwa, dimana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan Sosial (Social needs) Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (sense of belonging), kebutuhan untuk maju dan tidak gagal, kekuatan untuk ikut serta.
4. Kebutuhan akan Penghargaan/prestise (Esteem needs) Semakin tinggi status, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak cara misalnya mobil mewah, kamar kerja full AC dan lain-lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self actualization) Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja, melalui on the job training, of the job training, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.

Lima perangkat kebutuhan yang tersusun dalam suatu tatanan hierarkis, di mana kebutuhan fisiologis berada pada urutan lebih bawah, keselamatan dan keamanan berikutnya, kebutuhan akan rasa memiliki (belonging) di tengah, orang mencari kepuasan akan keselamatan dan keamanan : lalu ketika orang merasa aman, ia termotivasi oleh kebutuhan berikutnya yakni penghargaan. Ketika pekerja mampu memuaskan semua kebutuhannya yang lebih rendah, apa yang ia anggap terpenting atau memuaskan adalah keinginan untuk melakukan sesuatu yang berharga dan terkabulkannya keinginan tersebut.¹⁵

¹⁵ Maslow. *Motivasi dan Kepribadian* (Jakarta: PT PBP : 1994). h 70

faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi dalam organisasi yang memuaskan kebutuhan manusia adalah :

- a. kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja.
- b. kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja disebut motivator. Ini meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi. Semua ini berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Bila faktor-faktor ini ditanggapi secara positif, pegawai cenderung merasa puas dan termotivasi, namun bila faktor-faktor tersebut tidak ada di tempat kerja, pegawai akan kekurangan motivasi namun tidak berarti tidak puas dengan pekerjaan mereka. Faktor-faktor yang berkaitan dengan ketidakpuasan disebut faktor-faktor pemeliharaan (maintenance) atau kesehatan (hygiene) dan meliputi gaji, pengawasan, keamanan kerja, kondisi kerja, administrasi, kebijakan organisasi, dan hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan, dan bawahan di tempat kerja. Faktor-faktor berkaitan dengan lingkungan atau konteks pekerjaan alih-alih dengan pekerjaan itu sendiri. Itulah sebabnya mengapa program-program untuk memotivasi pegawai yang menggunakan sistem Herzberg menyebutnya motivasi melalui pekerjaan itu sendiri. Bila faktor-faktor ini ditanggapi secara positif, pegawai tidak mengalami kepuasan atau tampak termotivasi, namun bila faktor faktor tersebut tidak ada pegawai akan merasa tidak puas.¹⁶

Teori motivasi Menurut David McClelland dikatakan bahwa kekuasaan (power), afiliasi (affiliation) dan prestasi (achievement) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep

¹⁶ Herzberg F. *Motivation and Personality*, (New York : Harper & Row 1966). h 5

belajar di mana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul.¹⁷

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang berusaha meningkatkan kemampuannya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan kewajibannya guna mencapai tujuan tertentu, antara lain: Tinjauan Kinerja Pegawai Istilah kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Karena kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu di antaranya kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur penting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja pegawai tidak maksimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu prestasi kerja (kinerja) pegawai harus benar benar diperhatikan.

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan diharapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga

¹⁷ McClelland, D. C., Testing for Competence rather than for Intelligence.(American Psychologist 1973). h 1-4

sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.¹⁸

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁹

Kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.²⁰ Sedangkan Bernardin dan Russel mengatakan bahwa: “kinerja pegawai tergantung pada kemampuan, usaha kerja dan kesempatan kerja yang dapat dinilai dan output”. Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi.²¹

¹⁸ Rivai, Basri. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Rajagrafindo Persada: Jakarta 2005). h 14.

¹⁹ Hersey, Blanchard. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, (Erlangga : Jakarta 2001) h 43

²⁰ Mangkunegara, A. *Evaluasi Kinerja SDM*. (PT. Refika Aditama: Bandung 2005) h 67

²¹ Bernardin, A. Russel. 1998. *Human Resource Management* (An Experiential Approach. Mc Graw-Hill 1998) h 397

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagi menjadi beberapa kelompok variabel yaitu:

- a. Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin
- b. Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
- c. Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Ketiga variabel itu mempengaruhi perilaku individu untuk menentukan apa yang akan dikerjakan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir.²²

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran dalam kinerja adalah:

- a. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan yang diperoleh dan hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
- b. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.²³

E. Teori Pelatihan Kerja

Pelatihan karyawan merupakan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang penting. Ketika permintaan pekerjaan berubah, kemampuan karyawan pun harus berubah. Menurut Dessler pelatihan adalah proses mengajar karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan bertujuan untuk membekali, meningkatkan,

²² Mangkunegara, A. *Evaluasi Kinerja SDM*. (PT. Refika Aditama: Bandung 2005) h 57

²³ Nawawi. *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press 2001) h 97

dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.²⁴

Dalam pelaksanaan program pelatihan terdapat tiga tahap yang harus dilakukan, tahap tersebut yaitu: Penentuan Kebutuhan Pelatihan, Evaluasi Program Pelatihan, Desain Program Pelatihan.²⁵

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Penentuan kebutuhan pelatihan adalah tahapan yang cukup sulit untuk menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan bagi para pekerja yang ada daripada mengorientasi para pegawai baru. Tujuan dari penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan/atau menentukan apakah perlu/tidaknya pelatihan dalam Penentuan Kebutuhan Pelatihan organisasi tersebut. Jika perlu pelatihan maka pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan-kemampuan seperti apa, kecakapan-kecakapan jenis apa, dan karakteristik-karakteristik lainnya yang bagaimana, yang harus diberikan kepada para peserta selama pelatihan tersebut. Pada tahap ini terdapat tiga macam kebutuhan pelatihan antara lain:

- a. *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperlihatkan data mengenai kinerja dari seorang pegawai tertentu.
- b. *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan,

²⁴ Simamora, H. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi III*. (Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN 2006) h 276

²⁵ Gomez. *Managing Human Resources*. (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc 1995) h 205

wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi/penilaian kinerja, dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi (*to keep track*) sendiri hasil kerjanya sendiri.

- c. *Future human resources needs*, yaitu jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

2. Desain Program Pelatihan

Ketepatan metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai identifikasi mengenai apa yang diinginkan agar para pekerja mengetahui dan melakukan. Terdapat dua jenis sasaran pelatihan, yakni Knowledgecentered objectives, dan performance-centered objectives.

Pada jenis pertama, biasanya berkaitan dengan penambahan pengetahuan, atau perubahan sikap. Sedangkan jenis yang kedua mencakup syarat-syarat khusus yang berkisar pada metode/teknik, syarat-syarat penilaian, perhitungan, perbaikan, dan sebagainya.²⁶

Pelatihan terdiri dari dua jenis pelatihan, yaitu jenis pelatihan umum dan pelatihan khusus. Jenis pelatihan umum meliputi: keterampilan komunikasi, program dan aplikasi sistem komputer, layanan pelanggan, pengembangan eksekutif, pengembangan dan keterampilan manajerial, pengembangan diri, penjualan, keterampilan supervisi, dan pengetahuan dan keterampilan teknologi. Sedangkan jenis pelatihan khusus meliputi: keterampilan pekerjaan/ hidup dasar, kreativitas, pendidikan konsumen, tata kelola, kepemimpinan, wawasan produk, kemampuan

²⁶ Gomez. *Managing Human Resources*. (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc 1995) h 206

presentasi/berbicara di depan publik, keamanan, etika, pelecehan seksual, kemampuan membangun tim, kesehatan, dan sebagainya.²⁷

Pada dasarnya pelatihan memiliki beberapa kategori metode yang dibedakan menjadi dua metode pelatihan yaitu metode pelatihan tradisional dan metode pelatihan berbasis teknologi.²⁸ Metode pelatihan tradisional terdiri dari:

- a. Rotasi kerja : karyawan bekerja di berbagai bidang pekerjaan, sehingga mengenali beragam tugas.
- b. Mentoring dan *coaching*: karyawan bekerja dengan karyawan yang berpengalaman yang memberikan informasi, dukungan, dan dorongan; disebut juga apprenticeship diberbagai industri tertentu.
- c. Latihan pengalaman: karyawan berpartisipasi dalam permainan peran, simulasi, atau jenis pelatihan yang melibatkan tatap muka langsung.
- d. Manual/buku kerja: karyawan merujuk pada buku pelatihan dan manual untuk mendapatkan informasi.
- e. *On The Job Training* dan *Off The Job Training*.Metode pelatihan *On The Job Training (OJT)* dan *Off The Job Training (OFJT)* adalah metode pelatihan yang dilihat dari segi tempat pelatihan.

1) *On The Job Training*

Metode On The Job Training yaitu pelatihan langsung pada jabatan, bertujuan mengenalkan secara langsung pada trainee tentang seluk-beluk tugas tersebut.²⁹

²⁷ Robbins, Mary Coulter. *Manajemen Jilid 1*. (Jakarta : Erlangga 2010). h 276

²⁸ Robbins, Mary Coulter. *Manajemen Jilid 1*. (Jakarta : Erlangga 2010). h 277

²⁹ Alwi, Safaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*(Yogyakarta : BPFE 2011). h 232

Metode OJT, cocok bagi pelatihan karyawan baru, karyawan magang (*apprenticeship*), penggunaan teknologi baru dan karyawan yang baru dipromosikan pada jabatan baru.

2) *Off The Job Training*

Metode Off The Job Training, ditujukan bagi peningkatan kemampuan, keahlian yang tidak terkait dengan job secara langsung, tetapi sangat mempengaruhi keberhasilan dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini misalnya, kemampuan dalam pengambilan keputusan. Kemampuan ini harus dimiliki oleh manajer setiap level jabatan. Pada jabatan yang lebih tinggi, biasanya masalah yang dihadapi lebih kompleks sehingga manajer yang bersangkutan perlu meng-upgrade kemampuannya dalam pengambilan keputusan melalui pelatihan dengan metode OFJT.

Metode pelatihan berbasis teknologi terdiri dari:

a. CD-ROM/DVD/rekaman video/audio/podcast

Karyawan mendengarkan atau menonton media tertentu yang berisikan informasi atau mempertunjukkan teknik-teknik tertentu.

b. *Videoconference/teleconference/TV satelit*

Karyawan mendengarkan atau berpartisipasi ketika informasi tersebut disampaikan atau suatu teknik diperlihatkan.

c. *E-learning*

Pembelajaran berbasis Internet dimana karyawan berpartisipasi dalam simulasi multimedia atau modul interaktif lainnya.

3. Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan dari tahap ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan. Suatu program pelatihan

dikatakan berhasil apabila trainee mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas-tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.³⁰

Program pelatihan yang efektif adalah program pelatihan yang membawa hasil positif sehingga mampu meningkatkan kinerja, baik itu kinerja individu maupun kinerja organisasi. Program pelatihan yang efektif akan membawa banyak keuntungan bagi peserta pelatihan, keuntungan-keuntungan tersebut antara lain: trainee akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk mengoperasikan peralatan dan sistem-sistem kerja baru, peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan yang langsung berasal dari sumbernya sehingga mendapat kesempatan untuk berdiskusi mengenai masalah-masalah kerja nyata.

Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan para pekerja perlu belajar tentang keahlian baru.³¹

Teori di atas menjelaskan bahwa pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja seseorang. Dengan mengikuti pelatihan seorang pegawai mempunyai modal sebagai bekal untuk dapat memperbaiki sistem kerja yang menjadi tanggung jawabnya menjadi lebih baik. Pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, rutin, dan yang dibutuhkan sekarang. Pelatihan tidak diprioritaskan untuk membina kemampuan melaksanakan pekerjaan di masa yang akan datang. Artinya, pelatihan

³⁰ Alwi, Safaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta : BPFE 2011). h 234

³¹ Gomez-Mejia, L.R., D.B. Balkin, dan R.L. Cardy. *Managing Human Resources*. (Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc 2001) h 259

tidak dapat mempersiapkan pegawai untuk memikul tanggung jawab yang lebih berat dari pekerjaannya yang sekarang.³²

Pelatihan dalam jabatan bagi PNS terdiri dari pelatihan kepemimpinan, pelatihan fungsional dan pelatihan teknis. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 disebutkan, yang dimaksud dengan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Sedangkan tujuan pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan pelatihan hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1) Produktivitas

Kerja Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan semakin baik.

2) Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

³² Bernadin, H John and Joyce EA Russel, 1999, *Human Recources Management*, (International Edition, Singapure, Mc Grawhill Inc. 1999) h 29

3) Kerusakan

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja karyawan.

8) Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill-nya lebih baik.

9) Kepemimpinan

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relation-nya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu. Pelatihan untuk meningkatkan Kinerja Sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kinerja tinggi sangat diperlukan dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sehingga mampu bersaing dalam tataran internasional. Organisasi pada masa sekarang menyadari bahwa produktivitas sumber daya manusia yang berkualitas adalah aset utama untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia harus dioptimalkan. Perlu disadari bersama bahwa untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia setiap organisasi memiliki keterbatasan. Oleh karena itu perlu melibatkan pihak lain dalam proses pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut.³³

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yaitu : "dengan pengembangan sumber daya manusia, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill dan managerial skill

³³ Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2008) h 70

sumber daya manusia yang semakin baik”. Nasution menegaskan “pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang.”³⁴

Tinjauan Motivasi Kerja Robbins mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.³⁵

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja pegawai yaitu:

- a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
- b. Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstra logis.³⁶

F. Analisis kebutuhan pelatihan dan kinerja

Pelatihan yang berhubungan dengan kinerja memberikan ruang bagi pengembangan dan peningkatan keahlian dan kompetensi yang dapat memberikan dampak langsung kepada kinerja individu atau tim. Ini adalah pelatihan yang relevan dalam arti bahwa ia diarahkan untuk meningkatkan kinerja dalam bidang dimana kebutuhan untuk mencapai hasil yang lebih baik telah diidentifikasi kebutuhan

³⁴ Nasution. *Metode Research*. (PT Bumi Aksara: Bandung 2006) h 72

³⁵ Robbins. *Perilaku Organisasi*(Jakarta: Erlangga 2002) h 55

³⁶ Mangkunegara, A. *Evaluasi Kinerja SDM*. (PT. Refika Aditama: Bandung 2005) h 101

pelatihan secara individu maupun kelompok dan memberikan pelatihan yang relevan dan efektif untuk memenuhinya.³⁷

Semua pelatihan yang direncanakan harus dimulai dengan sebuah analisis mengenai kebutuhan pelatihan keahlian serta kompetensi yang harus dikembangkan serta kesenjangan dalam pengetahuan atau keahlian yang perlu diisi, ini berkenaan dengan mengevaluasi kinerja dalam hubungannya dengan sasaran serta tuntutan kan tingkat kompetensi, dan atas dasar analisis ini memutuskan kebutuhan pelatihan mana yang harus dikerjakan untuk membawa peningkatan atau untuk mempersiapkan individu mengelola dimasa depan.³⁸

Alternatif pendekatan perencanaan pendidikan dalam pendekatan kebutuhan tenaga kerja mengutamakan keterkaitan lulusan sistem pendidikan dengan tuntas terhadap tenaga kerja pada berbagai sektor pembangunan dengan tujuan yang akan dicapai adalah bahwa pendidikan itu diperlukan untuk membantu lulusan memperoleh kesempatan kerja yang lebih baik sehingga tingkat kehidupannya dapat diperbaiki.³⁹

Dunia kerja percaya bahwa sumber daya manusia yang unggul adalah mereka yang tidak hanya memiliki kemahiran hard skill saja tetapi juga piawai dalam aspek soft skillnya. Dunia pendidikanpun mengungkapkan bahwa berdasarkan penelitian di Harvard University Amerika Serikat ternyata kesuksesan seseorang tidak ditentukan semata-mata oleh pengetahuan dan kemampuan teknis (hard skill) saja, tetapi lebih oleh kemampuan mengelola diri dan orang lain (soft skill). Penelitian ini mengungkapkan, kesuksesan hanya ditentukan sekitar 20% oleh hard skill dan

³⁷ Surya darma. manajemen kinerja (yogyakarta: pustaka pelajar 2013). h. 287-288.

³⁸ Surya darma. manajemen kinerja (yogyakarta: pustaka pelajar 2013). h. 287-288

³⁹ Syamsuddin. *Perencanaan Pendidikan* (PT Remaja Rosdakarya: Bandung 2005). h. 3.

sisanya 80% oleh soft skill. Adalah suatu realita bahwa pendidikan di Indonesia lebih memberikan porsi yang lebih besar untuk muatan hard skill, bahkan bisa dikatakan lebih berorientasi pada pembelajaran hard skill saja. Lalu seberapa besar semestinya muatan soft skill dalam kurikulum pendidikan?, kalau mengingat bahwa sebenarnya penentu kesuksesan seseorang itu lebih disebabkan oleh unsur soft skillnya. Jika berkaca pada realita di atas, pendidikan soft skill tentu menjadi kebutuhan urgen dalam dunia pendidikan. Namun untuk mengubah kurikulum juga bukan hal yang mudah.

Pendidik seharusnya memberikan muatan-muatan pendidikan soft skill pada proses pembelajarannya. Sayangnya, tidak semua pendidik mampu memahami dan menerapkannya. Lalu siapa yang harus melakukannya? Pentingnya penerapan pendidikan soft skill idealnya bukan saja hanya untuk anak didik saja, tetapi juga bagi pendidik. Perhelatan Ujian Nasional baru saja selesai. Siswa yang lulus bersuka cita merayakan keberhasilannya, sementara siswa yang tidak lulus tidak sedikit yang kecewa dan terpuruk meskipun diberi kesempatan mengikuti Ujian Nasional ulangan. Kelulusan adalah gerbang menuju episode pendidikan berikutnya.

Setiap individu mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang hendak dipenuhi, dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut setiap individu mempunyai sikap dan perilaku yang berbeda satu sama lain, sebaliknya apabila ada suatu kebutuhan yang tidak dipenuhi juga akan berdampak pada perubahan sikap dan perilakunya, ini menunjukkan bahwa kebutuhan sangat berperan penting dan menentukan tingkah laku manusia dan terjadi suatu lingkaran motivasi yang tidak pernah putus.⁴⁰

⁴⁰Desmita. *Psikologi perkembangan peserta didik*(PT Remaja Rosdakarya: Bandung 2009). h.59.

G. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) adalah kerangka penjenjangan kualifikasi dan kompetensi tenaga kerja Indonesia yang menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan sektor pendidikan dengan sektor pelatihan dan pengalaman kerja dalam suatu skema pengakuan kemampuan kerja yang disesuaikan dengan struktur di berbagai sektor pekerjaan. KKNI merupakan perwujudan mutu dan jati diri Bangsa Indonesia terkait dengan sistem pendidikan nasional, sistem pelatihan kerja nasional serta sistem penilaian kesetaraan capaian pembelajaran (learning outcomes) nasional, yang dimiliki Indonesia untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang bermutu dan produktif.

KKNI merupakan sistem yang berdiri sendiri dan merupakan jembatan antara sektor pendidikan dan pelatihan untuk membentuk SDM nasional berkualitas dan bersertifikat melalui skema pendidikan formal, non formal, in formal, pelatihan kerja atau pengalaman kerja. Jenjang kualifikasi adalah tingkat capaian pembelajaran yang disepakati secara nasional, disusun berdasarkan ukuran hasil pendidikan dan/atau pelatihan yang diperoleh melalui pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1. KKNI terdiri dari 9 (sembilan) jenjang kualifikasi, dimulai dari kualifikasi 1 sebagai kualifikasi terendah hingga kualifikasi 9 sebagai kualifikasi tertinggi.

Setiap sektor dan jenjang pada KKNI memiliki deskriptor masing-masing. Deskriptor pada KKNI terdiri atas dua bagian yaitu deskripsi umum dan deskripsi spesifik. Deskripsi umum mendeskripsikan karakter, kepribadian, sikap dalam berkarya, etika, moral dari setiap manusia dan berlaku pada setiap jenjang.

Sedangkan deskripsi spesifik mendeskripsikan cakupan keilmuan (science), pengetahuan (knowledge), pemahaman (know-how) dan keterampilan (skill).

H. Kualifikasi Kesarjanaan Pendidikan Fisika

Tujuan dan Komponen Kependidikan Jurusan Pendidikan Fisika Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar mencakup program pendidikan sarjana Fisika dan program pendidikan SI. Beberapa tujuan dibentuknya Program Studi Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar yaitu menghasilkan lulusan yang:

1. mempunyai keunggulan akhlak, berwawasan keislaman dan kebangsaan yang dilandasi oleh iman dan takwa.
2. memiliki penguasaan terhadap kemampuan Fisika secara utuh dan lengkap yang meliputi penguasaan terhadap materi pelajaran Fisika di sekolah menengah atas dan sederajat.
3. memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk dapat mengajarkan Fisika dengan baik yang ditunjang oleh pengetahuan tentang metode, teknik, strategi pembelajaran, teknik evaluasi, media pembelajaran serta penguasaan teknologi yang memadai.
4. memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai dalam mengembangkan kurikulum dan materi pengajaran Fisika, serta dapat bekerjasama dengan berbagai pihak/instansi/lembaga yang membutuhkan alumni pendidikan Fisika.

Komponen Kependidikan Pengembangan satuan pendidikan tentu tidak terlepas dari berbagai komponen pendidikan yang terhubung dalam bentuk struktur fungsional di lembaga itu sendiri. Komponen fungsional merupakan aspek menghubungkan kependidikan yang dapat menunjang secara langsung terkait kegiatan pembelajaran pada setiap jenjang

pendidikan. Bahkan dapat dikatakan keberadaan komponen kependidikan di setiap jenjang pendidikan menjadi suksesi penentu dalam pengembangan pendidikan. Peran penting komponen kependidikan juga dapat terlihat dalam pelaksanaan pendidikan di Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar meliputi: Keadaan Mahasiswa dan Lulusan/Alumni Mahasiswa adalah sebutan bagi orang yang sedang menempu pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi yang terdiri atas sekolah tinggi, akademik dan yang paling umum adalah universitas. Kedudukan mahasiswa sangat penting, dalam penyelenggaraan pendidikan di Universitas. Sedangkan Lulusan/alumni merupakan rang-orang yang telah mengikuti tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi. Disisi lain alumni dapat dikatakan, sebagai produk dari suatu institusi/Universitas pendidikan yang mengamalkan ilmunya di masyarakat, yang berdasarkan bidangnya masing-masing.

Pada kenyataan yang ada di lapangan beberapa dari alumni pendidikan fisika tidak berpacu pada visi dan misi jurusan pendidikan fisika yang harusnya mengeluarkan lulusan/alumni untuk menjadi seorang tenaga pendidik, hal ini disebabkan karena adanya keinginan manusia yang ingin mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan bakat yang memang pada awalnya dimiliki dalam berbagai bidang, diantaranya menjadi seorang pegawai BANK, menjadi seorang pengusaha, dan menjadi karyawan pada perusahaan tertentu

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang. Dengan kata lain, penelitian deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan⁴¹.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua macam, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber data asli atau pihak pertama. Adapun sumber data primer pada penelitian ini adalah alumni pendidikan fisika angkatan 2010-2012.
2. Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh penulis secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Adapun sumber data sekunder pada penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang ada di jurusan, teman sejawat.

C. Teknik Pengumpulan Data

Berbagai teknik pengumpulan data tersebut digunakan untuk saling melengkapi sehingga dapat diperoleh dan diklasifikasikan berdasarkan jenisnya yaitu

⁴¹Nana Sudjana. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan* (Sinar Baru Algesindo: Bandung 2004).h.64.

data primer dan data sekunder. Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara mendalam (*indepth interview*)

Melalui teknik ini, penulis akan menjalin hubungan secara terbuka, akrab, intensif, dan empati dengan responden sehingga dapat diperoleh informasi yang akurat dan tidak dibuat-buat. Teknik penelitian dengan wawancara langsung maupun melalui telepon atau media sosial lainnya dalam bentuk tanya jawab kepada responden berkaitan dengan penyelesaian studi menggunakan pedoman wawancara terstruktur. Hal ini dimaksudkan untuk dapat mendapatkan data yang terkait dengan penelitian ini.

2. Dokumentasi

Dokumentasi, yaitu penulis mengumpulkan data dengan jalan mencatat atau mengambil dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Dokumentasi ditunjukkan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, seperti buku-buku, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, maupun data lain yang relevan dengan penelitian. Selain dari itu, ada juga yang mengartikan bahwa penggunaan metode dokumentasi, yaitu mencari informasi data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, surat kabar, notulen rapat, maupun dari satu agenda.

3. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Bila peneulis melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya penulis mengumpulkan data yang sekaligus

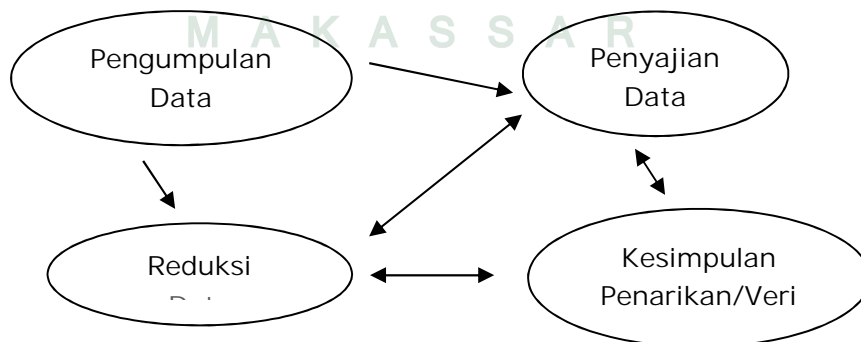
menguji kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri (*human instrumen*) berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan. Dengan kata lain, peranan manusia sebagai alat atau instrumen penelitian besar sekali dalam penelitian kualitatif. Ciri khas penelitian kualitatif tidak dapat dipisahkan dari pengamatan berperan serta namun peranan penelitilah yang menentukan keseluruhan skenarionya. Sedangkan instrument yang lain seperti buku catatan, tape recorder, camera, dan lain-lain.

E. Tehnik Pengolaan dan Analisis Data

Menurut **Miles** dan **Huberman**, terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.



Gambar 3.1: Komponen komponen analisis data model: interaktif

Menurut diagram hubungan antar komponen model interaktif, analisis data kualitatif merupakan upaya yang berlanjut, berulang terus menerus, masalah reduksi dan penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi menjadi gambaran keberhasilan secara berurutan sebagai rangkaian kegiatan analisis yang saling berhubungan.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan.

Menurut Seiddel dalam Burhan Bungin mengatakan bahwa analisis data kualitatif prosesnya sebagai berikut:

1. Proses mencatat yang menghasilkan catatan lapangan, dengan hal itu diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri.
2. Mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, menyintesis, membuat ikhtisar dan membuat indeks.
3. Berfikir, dengan jalan membuat agar kategori data itu mempunyai makna, mencari dan menemukan pola dan hubungan-hubungan.
4. Membuat temuan-temuan umum.

Adapun tujuan analisis data kualitatif adalah mencari makna dibalik data yang melalui pengakuan subyek pelakukanya. Peneliti dihadapkan kepada berbagai objek penelitian yang semuanya menghasilkan data yang membutuhkan analisis. Data yang didapat dari obyek penelitian memiliki kaitan yang masih belum jelas. Oleh karenanya, analisis diperlukan untuk mengungkap kaitan tersebut secara jelas sehingga menjadi pemahaman umum.

Analisis data kualitatif dilakukan secara induktif, yaitu penelitian kualitatif tidak dimulai dari deduksi teori tetapi dimulai dari fakta empiris. Penulis terjun ke lapangan, mempelajari, menganalisis, menafsirkan dan menarik kesimpulan dari fenomena yang ada di lapangan. Peneliti dihadapkan kepada data yang diperoleh dari lapangan. Dari data tersebut, peneliti harus menganalisis sehingga menemukan makna yang kemudian makna itulah menjadi hasil penelitian.

Beberapa definisi dan tujuan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa analisis data kualitatif adalah upaya untuk mengungkap makna dari data penelitian dengan cara mengumpulkan data sesuai dengan klasifikasi tertentu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Catatan Peneliti

Peneliti mulai melakukan pencarian data awal penelitian pada tanggal 28 Maret 2017, pencarian data awal dimulai dengan meminta salinan data tentang nama-nama mahasiswa jurusan pendidikan fisika angkatan 2010- 2012. Pencarian data dilanjutkan dengan mencari kontak responden untuk dapat menghubunginya dan memperoleh informasi terkait pekerjaan responden.

Pencarian kontak responden dilakukan dengan cara mencari akun media sosial dari responden, kemudian menghubunginya dan meminta nomor telpon dan meminta kesediaan untuk menjadi responden dari penelitian ini. Dan tidak semua kontak dari responden dapat peneliti temukan sendiri secara keseluruhan, namun hal ini diperoleh dengan bantuan responden yang memiliki kontak responden lainnya yang sangat membantu peneliti untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian awal dilaksanakan pada tanggal 09 Mei 2017 kemudian terus berlanjut sampai tanggal 4 juni 2017. Dan setelah penelitian, dilakukanlah pengolahan data yang telah diperoleh dari penelitian tersebut.

Rekaman hasil wawancara yang telah dilakukan diolah selama kurang lebih 1 bulan. Harapan peneliti adalah sebanyak 48 orang mahasiswa yang bekerja diluar konteks fisika dalam hal ini yang bukan sebagai tenaga pendidik dapat diwawancarai, namun hanya 39 orang mahasiswa yang berhasil diwawancarai. Hal ini dikarenakan sulitnya ditemukan kontak dari informan, sehingga peneliti hanya melakukan

wawancara dengan teman informan yang mengetahui mengenai pekerjaan atau usaha yang sedang ditekuni yang menjadi kesibukannya saat ini.

Gambaran jumlah mahasiswa angkatan 2010 - 2012 yang telah bekerja dari seluruh jumlah mahasiswa angkatan tersebut dapat di lihat seperti pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1: Tabel jumlah mahasiswa yang telah mendapatkan pekerjaan dari seluruh jumlah mahasiswa aktif tahun 2010- 2012.

| NO | Angkatan | Alumni | Bekerja | Pekerjaan Tidak Relevan |
|--------|----------|-----------|-----------|-------------------------|
| 1. | 2010 | 97 Orang | 46 Orang | 15 Orang |
| 2. | 2011 | 87 Orang | 40 Orang | 13 Orang |
| 3. | 2012 | 125 Orang | 58 Orang | 20 Orang |
| Jumlah | | 321 Orang | 144 Orang | 48 Orang |

Dari tabel di atas dapat dilihat jumlah mahasiswa yang bekerja diluar konteks fisika dan tidak relevan dengan jurusan nya, namun pada angkatan 2010 hanya 10 orang yang dapat menjadi informan penelitian ini, angkatan 2011 yang menjadi informan adalah 10 orang, dan angkatan 2012 adalah sebanyak 19 orang.

2. Hasil Wawancara Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan subjek penelitian bahwa terdapat sejumlah mahasiswa yang bekerja diluar konteks fisika yang tidak menjadi tenaga pendidik. Namun tidak semua alumni angkatan 2010-2012 yang peneliti dapatkan informasinya, Ada beberapa alasan yang menyebabkan tidak semua mahasiswa yang bekerja diluar konteks fisika yang tidak

menjadi tenaga pendidik dapat dijadikan informan pada penelitian ini di antaranya adalah tidak ditemukan kontak dari mahasiswa tersebut baik itu nomor telepon maupun akun media sosial, ada juga yang hanya melanjutkan kuliah ke jenjang selanjutnya dan tidak melakukan rutinitas lain selain kuliah, mengalami sakit berat di kampung halaman, dan tidak menggunakan alat komunikasi.

Jumlah mahasiswa yang bekerja diluar konteks fisika dan skill yang dibutuhkan dalam pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 : Data jumlah alumni yang bekerja diluar konteks fisika dan skill yang dibutuhkan dalam pekerjaannya.

| No. | Angkatan | Jumlah alumni yang bekerja diluar konteks fisika | Keterampilan yang dibutuhkan |
|-----|----------|--|---|
| 1. | 2010 | 10 orang | Keterampilan kepemimpinan, keterampilan managerial, keterampilan beretorika, keterampilan menggunakan komputer, keterampilan pencarian <i>link</i> , dan keterampilan Administrasi. |
| 2. | 2011 | 10 orang | keterampilan kepemimpinan, keterampilan komputer, keterampilan beretorika, keterampilan Administrasi, keterampilan berbahasa asing, keterampilan berorganisasi |

| No. | Angkatan | Jumlah alumni yang bekerja diluar konteks fisika | Keterampilan yang dibutuhkan |
|-----|----------|--|---|
| 3. | 2012 | 19 orang | Keterampilan beretorika, keterampilan komputer, keterampilan manage waktu, keterampilan dalam berkreaitivitas, keterampilan marketing, keterampilan administrasi, keterampilanberorganisasi, keterampilan pemasaran produk, dan keterampilan multimedia |

Dari hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara dengan subjek penelitian bahwa terdapat sejumlah mahasiswa yang bekerja diluar konteks fisika yang tidak menjadi tenaga pendidik Hal ini dikarenakan oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu yang menyebabkan memilih bekerja diluar konteks fisika (Tidak menjadi tenaga pendidik) diantaranya:

1) Minat

Pada penelitian ini ada dua cara untuk mengetahui minat dalam memilih pekerjaan diluar konteks fisika yaitu latar belakang memilih pekerjaan dan hal yang membuat mereka tertarik untuk bekerja ditempat mereka bekerja saad ini, Peneliti mendapatkan invormasi dari responden yang berbeda-beda mengenai latar belkang dalam memilih pekerjaan, diantaranya adalah karena ingin merasakan suasana baru,

ingin mendapatkan penghasilan langsung dari usahanya sendiri, ingin memiliki pengetahuan tambahan dari pekerjaan yang ditekuni saat ini, Sedangkan hal yang membuat mereka tertarik untuk bekerja diluar konteks fisika adalah penghasilannya yang lebih banyak, lebih berpeluang untuk mendapatkan ide-ide kreatif dalam mendesain word, bisa memperluas link kepada masyarakat, dan mendapatkan pengetahuan tambahan dalam lingkungan kerja yang sesuai dengan profesi yang ditekuni.

2) Motivasi

Motivasi responden berbeda-beda dan dapat dilihat dari kuatnya kemauan untuk bekerja misalnya upaya yang dilakukan agar dapat keluar dari kesulitan di tempat kerjanya, Seperti kesulitan mengerjakan laporan mingguan untuk para pegawai/karyawan swasta dan upaya yang dilakukannya adalah memanfaatkan waktu off untuk mengerjakan laporan dengan rekan kerjanya, ada pula yang saling bertukar pikiran dengan rekan sebayanya, sedangkan yang mengalami kesulitan pada usahanya dalam mendapatkan konsumen, mereka berusaha terus membuat brosur yang menarik agar bisa menarik perhatian pelanggan dan memperbanyak *link*.

3) Kesehatan

Kesehatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesehatan Fisik dan kesehatan jiwa, Dari sekian responden yang telah diwawancarai tidak ada keluhan pada kesehatan fisik yang dapat mengganggu rutinitas pekerjaannya karena mereka mengupayakan beristirahat yang cukup dan berolahraga, Pada kesehatan jiwa responden tidak ada yang memiliki tekanan yang dialami selama bekerja yang bisa membuat mereka stress meskipun ada beberapa pihak tertentu yang mempermasalahkan relevansi bidang keilmuannya dengan pekerjaannya saat ini,

namun itu tidak membuat pekerjaan mereka terganggu dan bisa bertahan bekerja karena adanya hubungan erat dengan sesama rekan kerja.

b. Faktor Eksternal

1) Lingkungan Keluarga

Dalam pemilihan pekerjaan ini semua responden memiliki dukungan yang sangat berpengaruh serta memotivasi yang kuat dalam mendapatkan pekerjaan/usaha saat ini, salah satu responden mengatakan bahwa keadaan ekonomi keluarga juga berpengaruh untuk mendapatkan pekerjaan seperti alumni yang membuka usaha sendiri pasti membutuhkan modal usaha dan hanya dapat terpenuhi jika keluarga mempunyai cukup uang yang bisa membantu dalam membuka usaha.

2) Lingkungan Kerja

Untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak relevan dengan ilmu fisika Lingkungan kerja cukup berpengaruh seperti adanya faktor yang memengaruhi untuk mendapatkan pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaannya saat ini, dan faktor yang berpengaruh untuk mendapatkan pekerjaan adalah adanya pendekatan dengan sistem kekeluargaan, faktor perekrutan yang sangat selektif dan faktor intelektual.

Keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan/Usaha yang ditekuni beberapa responden saat ini sangat beragam diantaranya adalah keterampilan beretorika, keterampilan komputer, keterampilan manage waktu, keterampilan dalam berkreaitivitas, keterampilan marketing, keterampilan administrasi, keterampilan berorganisasi, keterampilan pemasaran produk, dan keterampilan multimedia.

3) Lingkungan Sosial

Menurut beberapa responden selain lingkungan keluarga dan lingkungan kerja, lingkungan sosial juga berpengaruh terhadap kebutuhan alumni yang bekerja diluar konteks fisika terkhusus pada alumni yang membuka usaha (berwirausaha). Lingkungan sosial yang baik akan memberikan pengaruh yang positif bagi alumni dalam mendapatkan pekerjaan seperti adanya teman bergaul yang bisa mengajak untuk mengikuti pelatihan umum dan bisa menambah rekan kerja untuk memperluas usaha, sedangkan lingkungan tetangga bisa mendukung dalam kelancaran usahanya dengan tidak mengusik pekerjaannya, dan aktivitas masyarakat yang tidak mengganggu pekerjaannya.

Berikut ini adalah daftar alumni mahasiswa jurusan pendidikan fisika berdasarkan angkatan, yang bekerja diluar konteks fisika(tenaga pendidik) serta kebutuhannya didalam dunia kerja, Pada angkatan 2010 alumni mahasiswa jurusan pendidikan fisika yang memilih bekerja sebagai karyawan maupun yang memiliki usaha swasta sebanyak 10 orang, adapun pekerjaan yang mereka tekuni diantaranya adalah: Sebagai BUPD (1 orang), Operator perusahaan tambang (1 orang), Konsultan buku (1 orang), Associate account officer 1 BRI(3 orang), Sebagai karyawan mega rezky taylor(1 orang), Descoll PT.Mega auto central Finance(1 orang), Sebagai maneger(1 orang), dan Sebagai Pelatih olahraga(1 orang). Pada angkatan 2011 terdapat juga sejumlah 10 orang alumni mahasiswa jurusan pendidikan fisika yang memilih bekerja sebagai Causal edition(1 orang), Sebagai kasir(1 orang), Sebagai *Officer* DC PT.Indomarco(1 orang), Sebagai Teller Bank(1 orang), Sebagai staff administrasi LBB(1 orang), Karyawan di media cetak(1 orang), Admin staff

PT.Columbindo perdana(1 orang), Sebagai pegawai badan pengembangan SDM Provinsi(1 orang), Dan sebagai admin bisnis online(2 orang).

Bukan hanya alumni mahasiswa jurusan pendidikan fisika angkatan 2010 dan 2011 yang memilih bekerja di perusahaan atau membuka usaha swasta lainnya, terdapat juga beberapa orang dari alumni pendidikan fisika angkatan 2012 sebanyak 19 orang yang pekerjaannya berbeda-beda, Diantaranya adalah sebagai Pendamping di yayasan kalla(1 orang), Sebagai Kasir(1 orang), Sebagai Admin bisnis online(4 orang), Sebagai wirausaha(5 orang), Sebagai Teller money tenjer(1 orang), Sebagai karyawan di samsat maros(1 orang), Karyawan swasta di BPR hasamitra(1 orang), Sebagai staff administrasi(2 orang), Sebagai staff dikantor desa(1 orang), Dan sebagai karyawan BANK BRI(2 orang).

Jumlah alumni mahasiswa jurusan pendidikan fisika angkatan 2010-2012 yang bekerja diluar konteks fisika sebagai tenaga pendidik berjumlah 39 orang, dari 39 orang alumni telah dilakukan wawancara langsung dan wawancara tidak langsung untuk menanyakan skill yang di butuhkan dalam pekerjaan yang saat ini mereka tekuni dan harus di miliki calon karyawan atau tenaga kerja baru, hasil dari wawancara tersebut telah didapatkan beberapa *skill* yang paling banyak di butuhkan dalam dunia pekerjaan yaitu, untuk *skill* beretorika hasil penelitian ini sebanyak 28 orang yang membutuhkan, *skill* menggunakan komputer sebanyak 20 orang, *skill* kepemimpinan sebanyak 5 orang, *Skill* administrasi sebanyak 7 orang, *skill* managerial sebanyak 7 orang, *Skill* Berbahasa asing sebanyak 4 orang, *skill* memperbanyak LINK sebanyak 4 orang, dan *skill* kedisiplinan sebanyak 6 orang, *skill* ketelitian sebanyak 3 orang dan *skill* berinteraksi sosial sebanyak 14 orang.

B. Pembahasan

1. Keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui jumlah alumni mahasiswa jurusan pendidikan fisika angkatan 2010-2012 yang bekerja diluar konteks fisika sebagai tenaga pendidik berjumlah 39 orang, dari 39 orang alumni telah dilakukan wawancara langsung dan wawancara tidak langsung untuk menanyakan keterampilan yang di butuhkan dalam pekerjaan yang saat ini mereka tekuni dan harus di miliki calon karyawan atau tenaga kerja baru, hasil dari wawancara tersebut telah didapatkan beberapa keterampilan yang paling banyak di butuhkan dalam dunia pekerjaan yaitu, keterampilan Berbahasa asing, keterampilan beretorika, keterampilan menggunakan komputer, keterampilan kepemimpinan, keterampilan administrasi, keterampilan managerial, keterampilan memperbanyak *LINK*, keterampilan marketing dan keterampilan berinteraksi sosial.

Menurut responden untuk mempermudah dalam mendapatkan pekerjaan dibutuhkan pengetahuan tambahan seperti yang telah dipaparkan diatas sebagai pengetahuan tambahan yang bersifat umum dan dapat diterima disemua jenis pekerjaan yang membutuhkan karyawan baru agar bisa lebih menambah wawasan dan pengetahuan umum dan tidak vakum atau terpokus pada satu bidang ilmu saja, karena kenyataan yang ada dilapangan dunia pekerjaan sekarang sangat membutuhkan keterampilan umum yang harus dimiliki setiap calon tenaga kerja baru, sehingga alumni jurusan pendidikan fisika tidak mesti sebagai tenaga pendidik tetapi mereka juga bisa menjadi karyawan atau membuka usaha sendiri duntuk menghasilkan penghasilan yang cukup tinggi agar dapat membantu perekonomian keluarga.

Untuk memenuhi kebutuhan pasar dalam dunia kerja kita harus mampu bersaing dan mengunggulkan keterampilan tambahan yang dimiliki, selain mengunggulkan keterampilan kita juga harus memperluas *link* agar mempermudah mendapatkan informasi lowongan kerja yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sebagai bekal untuk bersaing di dunia kerja, karena ada banyak cara untuk mendapatkan pekerjaan baik melalui pendekatan pribadi, maupun dengan cara mengikuti jalur tes yang selektif yang memang membutuhkan keterampilan tertentu.

a. Relevansi Kebutuhan Penyediaan Tenaga Kerja Dengan Keterampilan Alumni

Kebutuhan penyediaan tenaga kerja baru sangat relevan dengan keterampilan yang dimiliki alumni (tenaga kerja baru) yang berujung pada pendapatan atau penghasilan untuk biaya hidup sehari-hari. Saat kita melihat keadaan dilapangan bahawa dari pendidikan yang telah ditempuh, ijazah yang sudah ditangan, belum menjamin seseorang untuk langsung diterima di dunia kerja. Sebagai contoh, seseorang yang telah meraih gelar sarjana kependidikan. Tidak akan begitu mudah untuk diterima menjadi tenaga pendidik. Dunia kerja tertentu juga mensyaratkan atau memprioritaskan adanya keterampilan dan keahlian tertentu yang harus dimiliki tenaga kerja baru, orang yang telah memiliki ijazah belum tentu memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu karena ijazah hanyalah sekedar pelengkap persyaratan administratif. Artinya, dunia kerja cenderung mengutamakan keterampilan, keahlian dan pengalaman kerja ketimbang ijazah.

Berbekal ijazah saja belum berarti banyak jika belum mengikuti pelatihan dan keterampilan tertentu, kita harus mengikuti beberapa pelatihan keterampilan agar menambah pengetahuan karena apabila kita tidak ingin kalah bersaing dengan orang lain, maka kita harus bekali diri dengan berbagai keterampilan dan keahlian agar

mempermudah mendapatkan pekerjaan yang tidak hanya sebagai tenaga pendidik tetapi bisa saja menjadi karyawan atau pengusaha yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang ada dilapangan saat ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hasil Penelitian survey kebutuhan alumni diluar konteks fisika(Tenaga Pendidik) dengan metode wawancara sebagai berikut:

1. Jumlah alumni jurusan pend. Fisika yang bekerja diluar konteks menjadi guru/tenaga pendidik dari angkatan 2010 sebanyak 10 Orang, angkatan 2011 sebanyak 10 Orang, dan angkatan 2012 sebanyak 19 Orang.
2. Kebutuhan alumni yang bekerja diluar konteks guru/tenaga pendidik di antaranya *Skill* berbahasa asing, *Skill* menggunakan komputer, *Skill* memanage waktu, *Skill* managerial, *Skill* berinovasi, *Skill* leadership, *Skill* beretorika,dan *Skill* Administrasi.

B. Implikasi Penelitian

Kesimpulan Penelitian yang dilakukan, ada beberapa implikasi yang ditujukan kepada pihak-pihak yang mempunyai kepentingan antara lain:

1. Mahasiswa mampu meningkatkan skill yang dimiliki untuk memenuhi kebutuhan lapangan kerja.
2. Mahasiswa mampu bersaing dengan jurusan lain di dunia kerja dengan mengembangkan skill yang dimilikinya.
3. Bagi pihak jurusan agar lebih memperhatikan skill yang dimiliki mahasiswa agar dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. *Motivasi dan Kepribadian* (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia). PT PBP, Jakarta, 1994.
- Alma, Buchari. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Alwi, Safaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta, BPFE 2011.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian*. PT RINAKA CIPTA: Jakarta, 2006
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill, 1998.
- Bernadin, H John and Joyce EA Russel, *Human Resources Management*, International Edition, Singapore, Mc Grawhill Inc, 1999.
- Emzir. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014.
- Desmita. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung, 2009
- Dharma Surya. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta, 2013.
- Gomes, Faustini. *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Andi yogya: Yogyakarta, 2001
- Gomez-Mejia, L.R., D.B. Balkin, dan R.L. Cardy. *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc 1995
- Hasabullah. *Dasar Dasar Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2008
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2008
- Herzberg F. *Motivation and Personality*, Harper & Row, New York 1966
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2001

- McClelland, D. C., *Testing for Competence rather than for Intelligence*. American Psychologist, 1973
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2005
- Nasution. *Metode Research*. PT Bumi Aksara: Bandung, 2006
- Nawawi, Hadari. *Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press 2001
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2005
- Rivai, Veithzal dan Basri Mohdfawzi Ahmad. *Performance Appraisal System yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2005
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. *Manajemen. Jilid 1*. Jakarta : Erlangga, 2010
- Robbins, Stephen.P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga, 2002
- Simamora, H. *Manajemen Sumberdaya Manusia edisi III*. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta, 2006
- Sudjana, nana. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru Algensido, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta: Bandung, 2016
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. *Metode Penelitian Survei* . Jakarta: LP3ES, 1989
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2009
- Syamsuddin. *Perencanaan Pendidikan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya 2005.
- Tim penyusun. *Panduan Profil dan Renstra Fakultas Tarbiyah dan Keguruan*. Makassar: Alauddin Press, 2011.
- Tim penyusun. *Profil dan Pengembangan UIN Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan* Makassar: Alauddin Press, 2006.

Tim Penyusun. *Boran Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan*.
Makassar: Alauddin

Usmara, A. Paradigma Baru: *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Books,
Yogyakarta 2006

<http://www.penyelarasan.kemdiknas.go.id/content/detail/201.html>

<http://septianludy.blogspot.co.id/2014/07/manfaat-soft-skill.html>

<http://www.pengertianpakar.com/2015/05/teknik-pengumpulan-dan-analisis-data-kualitatif.html>

<http://dapurilmiah.blogspot.co.id/2014/06/analisis-data-kualitatif.html>

http://www.academia.edu/9325371/PENTINGNYA_PENGEMBANGAN_SOFT_SKILL_MAHASISWA_PENTINGNYA_PENGEMBANGAN_SOFT_SKILL_MAHASISWA



LAMPIRAN

1. INSTRUMEN PENELITIAN
2. DATA PENELITIAN
3. DOKUMENTASI
4. PERSURATAN



LAMPIRAN 1

LEMBAR INSTRUMEN

Lembar instrumen penelitian

PEDOMAN WAWANCARA

1. Fokus Wawancara : Kebutuhan Alumni diluar konteks fisika
2. Responden :
3. Angkatan :
4. Tahun Lulus :
5. Pekerjaan :
6. Waktu Wawancara : Tanggal:..... 2017 Jam:....

A. Faktor Internal

| No. | Aspek- aspek Penilaian | Jawaban |
|---------------------|---|---------|
| I. | Minat | |
| Ketertarikan | | |
| 1. | Apakah yang melatar belakang anda sehingga memilih bekerja di tempat ini? | |

| | | |
|--|--|--|
| 2. | Apa yang membuat anda tertarik sehingga bekerja di perusahaan/instansi ini? | |
| Perasaan Senang | | |
| 3. | Bagaimana Perasaan anda ketika diterima di tempat kerja anda sekarang? | |
| 4. | Hal-hal apa yang anda sukai terkait dengan pekerjaan anda sekarang? | |
| Perhatian | | |
| 5. | Bagaimana keseriusan anda untuk bekerja ditempat ini? | |
| Keterlibatan | | |
| 6. | Bagaimana keterlibatan anda dalam lingkungan pekerjaan anda? | |
| 7. | Hal apa yang sangat sulit dilalui dalam pekerjaan anda sekarang? | |
| II | Motivasi | |
| Kuatnya Kemauan Untuk Berbuat | | |
| 8. | Upaya apa yang anda lakukan sehingga dapat keluar dari kesulitan yang anda alami di tempat kerja anda? | |
| Jumlah Waktu Yang Disediakan Untuk Belajar | | |
| 9. | Bagaimana anda membagi waktu antara kesibukan anda di luar pekerjaan dengan aktivitas pekerjaan anda? | |
| Kerelaan Meninggalkan Kewajiban/Tugas Yang Lain | | |

| | | |
|--|--|--|
| 10. | Bagaimana sikap Anda jika ada kegiatan lain selain pekerjaan dan pada saat yang sama Anda juga harus menyelesaikan pekerjaan anda? | |
| Ketekunan Dalam Mengerjakan Tugas | | |
| 11. | Bagaimana anda menekuni pekerjaan anda saat ini? | |
| III | Kesehatan | |
| Kesehatan Fisik | | |
| 12. | Adakah penyakit yang menghambat aktivitas kerja anda sekarang? | |
| 13. | Penyakit apa yang menghambat pekerjaan anda saat ini? | |
| 14. | Bagaimana anda menjaga kesehatan fisik anda agar tetap dalam keadaan sehat meskipun kurang istirahat? | |
| Kesehatan Jiwa | | |
| 15. | Adakah tekanan yang anda alami selama bekerja yang membuat anda stress? | |
| 16. | Adakah tekanan dari pihak orang lain yang mempermasalahkan pemilihan pekerjaan anda yang tidak relevan dengan jurusan yang ditekuni selama | |

| | | |
|-----|---|--|
| | kuliah? | |
| 17. | Adakah dampak yng ditimbulkan dari tekanan yang anda miliki pada pekerjaan anda ? | |
| 18. | Berapa lama anda bekerja di perusahaan/usaha anda saat ini? | |
| 19. | Apa yang membuat anda bertahan dengan perusahaan/usaha yang anda tekuni saat ini? | |

B. Faktor Eksternal

| No. | Aspek- aspek Penilaian | Jawaban |
|---------------------------------------|--|---------|
| I. | Lingkungan Keluarga | |
| Latar Belakang Kebudayaan | | |
| 20. | Apakah keseharian atau kebiasaan dalam pekerjaan anda sesuai dengan nilai-nilai budaya yang diajarkan oleh orang tua anda? | |
| Cara Orang Tua Mendidik | | |
| 21. | Bagaimana dukungan orang tua dalam pekerjaan anda saat ini? | |
| 22. | Upaya apa yang dilakukan orang tua anda dalam mendukung pekerjaan anda saat ini? | |
| Pengertian/Perhatian Orang Tua | | |
| 23. | Apa peran keluarga ketika Anda | |

| | | |
|---|---|--|
| | mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan ini? | |
| 24. | Adakah perhatian khusus yang diberikan orang tua anda saat mencari pekerjaan? | |
| II. Lingkungan Kerja | | |
| Kesesuaian Bidang Studi Dengan Pekerjaan | | |
| 25. | Apakah bidang pekerjaan Anda terkait langsung dengan bidang ilmu Anda? | |
| 26. | Faktor apa yang paling berperan dalam mendapatkan pekerjaan? | |
| 27. | Apa sajakah ketrampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan Anda sekarang? | |
| 28. | Bagaimana perusahaan/instansi ini melakukan penerimaan tenaga kerja baru? | |
| Keamanan Ditempat Kerja | | |
| 29. | Bagaimana kondisi keamanan/kenyamanan di tempat kerja anda? | |
| Hubungan Atasan Dengan Bawahan | | |
| 30. | Bagaimana hubungan anda dengan atasan/bawahan anda? | |
| Hubungan Sesama Rekan Kerja | | |
| 31. | Bagaimana hubungan anda dengan rekan kerja anda? | |
| III. Lingkungan Sosial | | |

| Teman Bergaul | |
|-----------------------------------|---|
| 32. | Adakah dukungan yang diberikan oleh teman anda untuk mengembangkan skill yang anda miliki saat ini? |
| 33. | Upaya apa yang dilakukan teman anda untuk mendukung pengembangan skill anda sesuai dengan posisi/jabatan pekerjaan anda sekarang? |
| Lingkungan Tetangga | |
| 34. | Bagaimana pengaruh lingkungan sekitar tempat tinggal anda terhadap pekerjaan anda? |
| Aktivitas Dalam Masyarakat | |
| 35. | Adakah faktor kegiatan/ aktivitas dalam masyarakat yang menjadi penghambat dalam pekerjaan anda? |

LAMPIRAN 2

DATA PENELITIAN

| No. | Angkatan | Jumlah alumni yang bekerja diluar konteks fisika | Keterampilan yang dibutuhkan |
|-----|----------|--|---|
| 1. | 2010 | 10 orang | Keterampilan kepemimpinan, keterampilan managerial, keterampilan kedisiplinan, keterampilan beretorika, keterampilan menggnakan komputer, keterampilan pencarian <i>link</i> , dan keterampilan Administrasi. |
| 2. | 2011 | 10 orang | keterampilan kepemimpinan, keterampilan komputer, keterampilan beretorika, keterampilan Administrasi, keterampilan berbahasa asing, keterampilan berorganisasi |
| 3. | 2012 | 19 orang | Keterampilan beretorika, keterampilan komputer, keterampilan manage waktu, keterampilan dalam berkreaitivitas, keterampilan marketing, keterampilan administrasi, keterampilanberorganisasi, keterampilan pemasaran produk, dan keterampilan multimedia |

LAMPIRAN 3

DOKUMENTASI

Zulkifli Ramli (Pelatih Olahraga) Angkatan 2010



Ratmaniar S.Pd (Operator Perusahaan Tambang(Morowali) Angkatan 2010



Andi ikhfan ikhtiar (Media Cetak) Angkatan 2011



Zulfahmi (Wirausaha) Angkatan 2012



Ansarullah (Pegawai Swasta Di BPR.HASAMITRA) Angkatan 2012



Abd.Rahman A (Enumerator Di USAID-IUWASH Plus) Angkatan 2012



LAMPIRAN 4

PERSURATAN





**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 994 TAHUN 2016**

TENTANG

PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

Membaca : Surat dari Jurusan Pendidikan Fisika Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar Nomor: 071/P.FIS/IV/2016 tanggal 05 April 2016 tentang Permohonan Pengesahan Judul Skripsi dan Penetapan Dosen Pembimbing Mahasiswa:

Nama : Ushila Usdha Sabil

NIM : 20600113076 dengan judul:

"Survei Kebutuhan Alumni di Luar Konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan dalam Peningkatan Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika"

Menimbang : a. Bahwa untuk membantu penelitian dan penyusunan skripsi mahasiswa tersebut, dipandang perlu untuk menetapkan Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa.

b. Bahwa mereka yang ditetapkan dalam keputusan ini dipandang cakap dan memenuhi syarat untuk melaksanakan tugas sebagai Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa tersebut.

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
3. Keputusan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;
4. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo No. 85/2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program Sarjana;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 129 C Tahun 2013 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;
8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 302 Tahun 2015 tentang perbaikan Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017.

Memperhatikan : Hasil Rapat Pimpinan dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 14 Februari 2011 tentang Pembimbing/Pembantu Pembimbing Penelitian dan Penyusunan Skripsi Mahasiswa.

Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN TENTANG DOSEN PEMBIMBING PENELITIAN DAN PENYUSUNAN SKRIPSI MAHASISWA**

Pertama : Mengangkat/menunjuk saudara.

- a. Drs. Muhammad Yusuf Hidayat, M.Pd. : Pembimbing I
- b. Dr. M. Yusuf T., M.Ag. : Pembimbing II

Kedua : Tugas pembimbing/Pembantu Pembimbing adalah memberikan bimbingan dalam segi metodologi, isi, dan teknis penulisan sampai selesai dan mahasiswa tersebut lulus dalam ujian,

Ketiga : Segala biaya yang berkaitan dengan penerbitan keputusan ini dibebankan kepada anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2016,

Keempat : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan apabila terdapat kekeliruan/kesalahan di dalam penetapannya akan diadakan perubahan/perbaikan sebagaimana mestinya,

Kelima : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Ditetapkan di : Samata
Pada tanggal : 05 April 2016

Dekan, *li*

Amri
Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP: 19730120 200312 1 001

Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar,
2. Subbag Akademik, Kemahasiswaan, dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,
3. Peringgal

PERSETUJUAN SEMINAR DRAFT/PROPOSAL

Draft Proposal yang berjudul: "Survei Kebutuhan Alumni di Luar Konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan Dalam Menganalisis Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010-2012", yang disusun oleh saudari USHILA USDHA SABIL, NIM : 20600113076, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diperiksa dan disetujui oleh kedua pembimbing untuk diseminarkan.

Samata September 2016

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Muhammad Yusuf Hidayat, M.Pd.
NIP. 19631231 199403 1 029

Dr. M. Yusuf T., M.Ag
NIP.19720704 200003 1 003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Fisika

Dr. Muhammad Qaddafi, S. Si., M. Si
NIP. 19760802 200501 1 004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
MAKASSAR

PERSETUJUAN SEMINAR EKSPLO HASIL PENELITIAN

Draft Ekspo Penelitian yang berjudul: "Survei-kebutuhan alumni di luar konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan dalam Menganalisis Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010-2012", yang disusun oleh saudara Ushila Usdha Sabil, NIM : 20600113076, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diperiksa dan disetujui oleh kedua pembimbing untuk di seminarkan.

Pembimbing I

Drs. Muhammad Yusuf Hidayat M.Pd.
NIP. 19631231 199403 1 029

Samata, 07.07.2017 Juli 2017

Pembimbing II

Dr. M. Yusuf T. M.Ag.
NIP. 19720704 200003 1 003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Pendidikan Fisika



Dr. Muhammad Qaddafi, S. Si., M. Si
NIP. 19760802 200501 1 004

PERSETUJUAN UJIAN MUNAQASYAH

Draft Ekspo Penelitian yang berjudul: "Survei kebutuhan alumni di luar konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan dalam Menganalisis Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010-2012", yang disusun oleh saudara Ushila Usdha Sabil, NIM : 20600113076, Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, telah diperiksa dan disetujui oleh kedua pembimbing untuk diujikan.

Samata, 27 - Juli 2017

Pembimbing I

Drs. Muhammad Yusuf Hidayat M.Pd.

NIP. 19631231 199403 1 029

Pembimbing II

Dr. M. Yusuf T. M.Ag.

NIP. 19720704 200003 1 003

Mengetahui,

Ketua Jurusan Pendidikan Fisika



Dr. Muhammad Qaddafi, S. Si., M. Si

NIP. 19760802 200501 1 004

MAKASSAR



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 1377 TAHUN 2017
TENTANG
PANITIA UJIAN/DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

**DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR SETELAH :**

- Membaca** :
- Lembaran persetujuan Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, dengan:
 - Nama : **USHILA USDHA SABIL**
 - NIM : **20600113076**
 - Judul : **Survey kebutuhan alumni di luar konteks fisika sebagai rujukan kepada jurusan dalam menganalisis skill tambahan mahasiswa jurusan pendidikan fisika UINAM angkatan 2010-2012**
 - Tertanggal **27 Juli 2017** yang menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan ke sidang Munaqasyah.
- Menimbang** :
- a. Bahwa untuk melaksanakan ujian skripsi dalam rangka penyelesaian studi mahasiswa tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Panitia/Dewan Munaqisy;
 - b. Bahwa mereka yang tersebut namanya dalam Keputusan ini dipandang cakap untuk melaksanakan tugas ujian/munqasyah skripsi tersebut.
- Mengingat** :
- 1. Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - 2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Perguruan Tinggi;
 - 3. Keputusan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan IAIN Alauddin Makassar menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar;
 - 4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
 - 5. Peraturan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
 - 6. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor: 032/U/1996 tentang Kriteria Akreditasi Program Studi pada Perguruan Tinggi untuk Program sarjana;
 - 7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016, tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;

8. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 260A Tahun 2016 tentang Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017;
9. Daftar Isian Penggunaan Anggaran (DIPA) BLU Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tahun Anggaran 2017 tertanggal 07 Desember 2016.

Memperhatikan : Hasil Rapat Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar tanggal 06 Mei 2015 tentang pelaksanaan KKN Profesi, Ujian Komprehensif dan Ujian/Munaqasyah, Skripsi Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR TENTANG PANITIA UJIAN/ DEWAN MUNAQISY SKRIPSI**

Pertama : Mengangkat Panitia Ujian/Dewan Munaqisy Skripsi Saudara (i) : **USHILA USDHA SABIL, NIM: 20600113076;**


Kedua : Panitia Ujian/Dewan Munaqisy bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan ujian terhadap mahasiswa tersebut;

Ketiga : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya keputusan ini dibebankan kepada Anggaran DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017 tertanggal 07 Desember 2016 sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku;

Keempat : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan/kesalahan di dalamnya akan diperbaiki sebagaimana mestinya;

Kelima : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada Tanggal : 27 Juli 2017

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R
Dekan, 
Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP: 19730120 200312 1 001

Tembusan:

1. Rektor UIN Alauddin Makassar;
2. Kasubag Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Tarbiyah dan Keguruan;
3. Peringgal.

Jus'udin, S.K. Munaqasyah

**LAMPIRAN : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR: 1377 TAHUN 2017**

TENTANG

PANITIA UJIAN /DEWAN MUNAQISY SKRIPSI

A.n. Saudara/i **USHILA USDHA SABIL, NIM: 20600113076;**

Ketua : Dr. H. Muhammad Qaddafi, M.Si.

Sekretaris : Rafiqah, S.Si., M.Pd.

Munaqisy I : Dra. Kasmawati, M.M.

Munaqisy II : Dra. Hamsiah Djafar, M.Hum.

Pembimbing I : Drs. Muhammad Yusuf Hidayat, M.Pd.

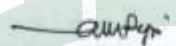
Pembimbing II : Dr. M. Yusuf T., M.Ag.

Pelaksana : Jumrah, S.Ag.

Ditetapkan di : Samata-Gowa

Pada Tanggal : 27 Juli 2017

Dekan, /i


Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP: 19730120 200312 1 001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R



**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR
NOMOR : 353 TAHUN 2017
TENTANG
DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA**

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR

- Membaca** : Surat Keterangan Ketua Jurusan Pendidikan Fisika, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar, menyatakan bahwa Mahasiswa (I) a.n. **USHILA USDHA SABIL**, NIM **20600113076**, telah layak mengikuti Ujian Akhir Program Studi (Komprehensif).
- Menimbang** : a. Untuk melaksanakan Ujian Komprehensif tersebut di atas dipandang perlu menetapkan Dewan Penguji;
b. Mereka yang namanya tersebut dalam Keputusan ini dipandang cakap melaksanakan ujian tersebut.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah RI Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
3. Peraturan Presiden RI Nomor 57 Tahun 2005 tentang Perubahan Status IAIN Alauddin Makassar menjadi UIN Alauddin Makassar;
4. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 20 Tahun 2014 tentang Statuta UIN Alauddin Makassar;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 25 Tahun 2013 jo. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 85 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Alauddin Makassar;
6. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 200 Tahun 2016 tentang Pedoman Edukasi UIN Alauddin Makassar;
7. Keputusan Rektor UIN Alauddin Makassar Nomor 260.A Tahun 2016 tentang Kalender Akademik UIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2016/2017.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN ALAUDDIN MAKASSAR TENTANG DEWAN PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF MAHASISWA**

KETUA : **Dr. H. Muhammad Qaddafi, S.Si., M.Si.**
SEKRETARIS : **Rafiqah, S.Si., M.Pd.**

| NO. | NAMA PENGUJI | MATA UJIAN | KOMPONEN |
|-----|----------------------------|------------------------------|----------|
| 1 | Drs. Hamka Ilyas, M. Th.I. | Dirasah Islamiyah | MKDU |
| 2 | Drs. Nuryamin, M.Ag. | Ilmu Pendidikan Islam | MKDK |
| 3 | Rafiqah, S.Si. M.Pd. | Metodologi Pengajaran Fisika | MKK |

- Pertama** : Mengangkat Dewan Penguji tersebut di atas dengan tugas sebagai berikut:
Dewan Penguji bertugas untuk mempersiapkan dan melaksanakan Ujian Komprehensif sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
- Kedua** : Segala biaya yang timbul akibat dikeluarkannya Keputusan ini dibebankan kepada anggaran belanja DIPA BLU UIN Alauddin Makassar Tahun Anggaran 2017, tertanggal 07 Desember 2016.
- Ketiga** : Keputusan ini disampaikan kepada masing-masing yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, serta bila ada kekeliruan akan diperbaiki seperlunya.

Ditetapkan di : Samata-Gowa
Pada tanggal : 21 Februari 2017

Dekan, //

Dr. H. Muhammad Amri, Lc., M.Ag.
NIP. 19730120 200312 1 001

Tembusan :

1. Rektor UIN Alauddin Makassar di Samata;
2. Para Dekan Fakultas dalam Lingkup UIN Alauddin Makassar.



KEMENTERIAN AGAMA
JURUSAN PENDIDIKAN FISIKA
 FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN MAKASSAR
 Jl. Sultan Alauddin Nomor 36 Samata-Gowa ☎ (0411) 882682 (Fax. 882682)

SURAT KETERANGAN VALIDASI INSTRUMEN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Umi Kusyairy, S.Psi., M.A

NIP : 19850816 201101 2 018

Jabatan : Validator

Dengan ini menyatakan telah memeriksa dan meneliti instrumen tentang:

1. Daftar Pernyataan wawancara untuk mengetahui kebutuhan alumni diluar konteks fisika (sebagai tenaga pendidik) mahasiswa jurusan Pendidikan Fisika.

Yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian dari mahasiswa.

Nama : **Ushila Usdha Sabil**

Nim : 20600113076

Fakultas/Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan/ Pendidikan Fisika

Judul Penelitian "Survei kebutuhan alumni di luar konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan dalam Menganalisis Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010-2012."

Setelah diperiksa dan dikoreksi tiap butir instrumen tersebut, maka dinyatakan memenuhi syarat untuk dipergunakan.

Demikian surat pernyataan ini dibuat, dan akan dipergunakan sebagaimana mestinya

Samata – Gowa, Juni 2017

Validator

Umi Kusyairy, S.Psi., M.A.

NIP.19850816 201101 2 018

RIWAYAT HIDUP



Ushila Usdha Sabil, Lahir di P.sappa pada tanggal 27 juli 1995, Penulis merupakan anak pertama dari tujuh bersaudara, anak dari Ayahanda Sabil R dan Ibu Ernawati. Penulis mulai memasuki jenjang pendidikan di MIN 01 Buntu Batu pada tahun 2001 dan tamat pada tahun 2007. pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bua Ponrang dan tamat pada tahun 2010, Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 1 Bua Ponrang dan tamat pada tahun 2013. Selanjutnya pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi di Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan pada Jurusan Pendidikan Fisika (S1). Berkat lindungan Allah SWT, dan iringan doa kedua orang tua serta saudara, juga berkat bimbingan para dosen dan support dari teman-teman seperjuangan, sehingga dalam mengikuti Pendidikan di Perguruan tinggi, penulis berhasil menyusun skripsi yang berjudul “Survei kebutuhan alumni di luar konteks Fisika Sebagai Rujukan Kepada Jurusan dalam Menganalisis Skill Tambahan Mahasiswa Jurusan Pendidikan Fisika UIN Alauddin Makassar Angkatan 2010-2012”.